



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y desempeño de los docentes en las  
instituciones educativas Multigrados de la provincia del  
Cusco, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Mg. Yony Farfán Zegarra

**ASESOR:**

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2019**

## **Página del Jurado**

.....  
Dr. Edgar Enríquez Romero  
Presidente

.....  
Dr. Marco Antonio Rivas Loayza  
Secretario

.....  
Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra  
Vocal

## **Dedicatoria**

A mis dos grandes tesoros que son mis hijos Luz Vanessa y Carlos Alberto quienes son mis motores para prepararme y superarme cada día.

A la memoria de mis padres Mariano y Udela quienes siempre me incentivaron hacia la superación.

Yony

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo que hace posible el programa del doctorado en la ciudad del Cusco, permitiendo mejorar las habilidades administrativas en espacios sociales de los estudiantes del doctorado en educación.

A la coordinación de la sede Cusco de la Universidad César Vallejo por el apoyo entregado en la consecución del Doctorado

A los docentes de la Universidad César Vallejo sede Cusco Dra. Jannet Aspiros Bermúdez y el Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra quiénes firmemente se preocuparon por la culminación adecuada del presente estudio, así como la consecución de los trámites administrativos.

A los directores y docentes de cada una de las Instituciones Educativas multigrados de la provincia del Cusco, quienes participaron desinteresadamente en responder los cuestionarios que se les aplicaron.

A todos aquellos seres humanos que diariamente me ayudaron a disminuir todas las situaciones problemáticas presentes, en la labor diaria

La autora

### **Declaratoria de Autenticidad**

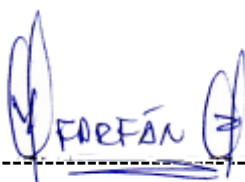
Yo, Farfán Zegarra Yony, estudiante de la Escuela profesional de doctorado, de la Universidad César Vallejos, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado “Motivación laboral y desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrado de la Provincia del Cusco-Cusco, 2017”

Presentada, en 124 folios para la obtención del grado académico de Doctor, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, agosto del 2019.



---

Farfán Zegarra Yony  
DNI N° 23957061

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Motivación laboral y desempeño de los docentes en las instituciones educativas Multigrados de la provincia del Cusco, 2017” con la finalidad de determinar cómo se relacionan la Motivación laboral y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia de Cusco – Cusco, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Doctor en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

La autora

## ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
SOMERE.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	15
1.2.1 A nivel internacional.....	15
1.2.2 A nivel Nacional.....	18
1.2.3 A nivel local.....	22
1.3 Teorías relacionadas al Tema.....	23
1.3.1 Motivación.....	27
1.3.1.1 Concepto.....	27
1.3.1.2 Dimensiones de la motivación.....	33
1.3.2 Desempeño Docente.....	34
1.3.2.1 Concepto.....	34
1.3.2.2 El marco del buen desempeño docente.....	37
1.3.2.3 Dimensiones sobre el desempeño docente.....	39
1.4 Formulación del problema.....	42
1.4.1 Problema general.....	42
1.4.2 Problemas específicos.....	42
1.5 Justificación del estudio.....	43
1.5.1 Justificación legal.....	43
1.5.2 Justificación pedagógica.....	44
1.5.3 Justificación práctica.....	44
1.6 Hipótesis.....	46
1.6.1 Hipótesis general:.....	46

1.6.2 Hipótesis específicas:.....	46
1.7 Objetivos .....	46
1.7.1 Objetivo general: .....	46
1.7.2 Objetivos específicos: .....	46
II. MÉTODO .....	48
2.1 Diseño de investigación.....	48
2.2 Variables, Operacionalización .....	48
2.2.1 Variables: .....	48
2.2.2 Operacionalización .....	49
2.3 Población y muestra .....	51
2.3.1 Población .....	51
2.3.2 Muestra .....	51
2.3.3 Muestreo. ....	52
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	52
2.4.1 Técnicas e instrumentos:.....	52
2.4.2 Validez y confiabilidad .....	53
2.5 Métodos de análisis de datos .....	56
2.6 Aspectos éticos.....	57
III. RESULTADOS .....	58
3.1 Descripción .....	58
3.2 Análisis descriptivo por cada variable y sus dimensiones .....	58
3.2.1 Resultados de la primera variable.....	58
3.2.2 Resultados de la segunda variable y dimensiones.....	61
3.3 Prueba de Hipótesis .....	66
3.3.1 Prueba de la hipótesis general.....	66
3.3.2 Prueba de las hipótesis específicas.....	67
IV. DISCUSIÓN.....	75
V. CONCLUSIONES.....	80
VI. RECOMENDACIONES .....	82
VII. PROPUESTA .....	83
VIII. REFERENCIAS.....	86
IX. ANEXOS.....	89
Matriz de Consistencia de la Investigación.....	90
Matriz de Operacionalización de Variables .....	91
Matriz de los Instrumentos .....	94
Cuestionario para Docentes sobre Motivación Laboral .....	96



Instrumentos sobre Desempeño Docente .....	100
Ficha de Opinión de Expertos .....	101
Constancias de Aplicación de Instrumentos .....	104
Talleres de Motivación (Propuesta) .....	110
Testimonio de Fotos.....	119
Data .....	123

## RESUMEN

De acuerdo al estudio presentado se tiene como propósito el determinar cómo se relaciona la Motivación Laboral y el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia de Cusco, 2017.

Metodológicamente se tiene como propósito del estudio utilizar el tipo básico descriptivo, asimismo el diseño no experimental correlacional, de corte transversal, la población estuvo conformada por 39 docentes de la provincia del Cusco, los datos fueron recogidos de manera adecuada y procesados de manera directa, con una muestra población de 39 docentes, en razón a las variables en estudio, lo cual se procesó utilizando el paquete estadístico SPSS, v. 23 con la intención de comprobar la hipótesis, asimismo se usó el estadígrafo Tau C de Kendall con la intención de considerar las tablas y gráficos correspondientes.

Entre los resultados se tiene que existe que la Motivación Laboral y el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de Cusco, es alto esto se establece de los valores hallados donde se asume que el 51.3% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación laboral ellos han alcanzado un adecuado desarrollo en el cumplimiento de sus funciones y del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.438 y  $p=0.002<0.05$  se acepta la hipótesis alterna, considerando la existencia de la relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes; probándose así la hipótesis planteada.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación laboral, desempeño docente.

## **ABSTRACT**

According to the study presented, the purpose is to determine how Labor Motivation and Teacher Performance are related to multigrade educational institutions of the province of Cusco, 2017.

Methodologically, the purpose of the study is to use the descriptive basic type, as well as the cross-sectional non-experimental, cross-sectional design. The population was made up of 39 teachers from the province of Cusco, the data were collected in an appropriate manner and processed directly, with a sample population of 39 teachers, due to the variables under study, which was processed using the statistical package SPSS, v. 23 with the intention of checking the hypothesis, the Tau C statistician of Kendall was also used with the intention of considering the corresponding tables and graphs.

Among the results it has to be that the Work Motivation and the Performance of teachers in multigrade educational institutions of Cusco, is high this is established from the values found where it is assumed that 51.3% of educators who say they have high level of work motivation they have reached an adequate development in the fulfillment of their functions and of the value of Tau C of Kendall whose value is 0.438 and  $p = 0.002 < 0.05$  the alternative hypothesis is accepted, considering the existence of the positive relation between the labor motivation and the job performance of teachers; thus proving the hypothesis raised.

**KEY WORDS:** Work motivation, teaching performance

## SOMERE

Secondo lo studio presentato si propone di determinare come la motivazione del lavoro e le prestazioni degli insegnanti nelle istituzioni educative educativo multigrado provincia di Cusco, 2017.

Obiettivi metodologicamente del tipo base all'uso studio descrittivo, anche il design non sperimentale di correlazione, sezione trasversale, la popolazione consisteva di

39 insegnanti nella provincia di Cusco, i dati sono stati raccolti correttamente e trattati in modo così diretto, con una popolazione di 39 docenti mostra, dovute alle variabili nello studio, che è stato elaborato utilizzando il pacchetto statistico SPSS v. 23 con l'intenzione di verificare l'ipotesi, anche lo statistico Kendall Tau C è stato utilizzato con l'intenzione di considerare le tabelle e grafici appropriati.

Tra i risultati devono essere lì che la motivazione lavoro e le prestazioni degli insegnanti nelle istituzioni educative multigrado di Cusco, è alto questo insieme di valori riscontrati in cui si presume che il 51,3% degli insegnanti che dicono di avere alto livello motivazione del lavoro hanno raggiunto un adeguato sviluppo nell'adempimento delle loro funzioni e il valore di Tau C di Kendall il cui valore è  $0,438$  e  $p = 0.002 < 0.05$  l'ipotesi alternativa è accettata, considerando l'esistenza di una relazione positiva tra motivazione al lavoro e le prestazioni di lavoro dei docenti; dimostrando così l'ipotesi.

PAROLE CHIAVE: motivazione al lavoro, le prestazioni degli insegnanti

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

A nivel mundial existen hechos, donde el hombre por naturaleza estando motivado o no, se impulsa a realizar una diversidad de actividades sea por satisfacción personal o para su existencia y es muy natural luego de haber alcanzado un objetivo seguir trabajando para alcanzar el siguiente, con una mejor perfección por la experiencia vivida en los procesos anteriores.

Es así que Castillo (2003) dice al respecto que la motivación es el proceso mediante el cual cada trabajador cumple con su tarea laboral con eficiencia para lograr una meta o resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares. (pág. 194).

A nivel nacional respecto al desempeño docente según datos del Ministerio de Educación del Perú (2006) respecto al nivel de enseñanza se encuentran en el nivel primario el 41%, mientras que en el nivel inicial enseña el 11% y en el nivel secundario el 34% de los educadores. En general, entre 1998 y 2002 hubo un aumento de docentes que cumplen con la certificación académica requerida según su nivel de enseñanza; pero todavía existe en el país aproximadamente un 30% de docentes en primaria y secundaria que no ha cumplido con la certificación correspondiente, lo que significaría que no cuentan con el requisito de formación inicial, que en teoría significaría no estar preparados en planificación, ejecución, recursos y materiales educativos, que no cuentan con estrategias suficientes para el logro de los aprendizajes; evidentemente sabemos que una formación inicial no garantiza del todo un buen desempeño, por lo que se hace necesario revisar el desempeño de los educadores.

La vida del docente se ve afectada a menudo por la falta de estímulos internos y externos que ocasionan las dependencias provocando la desmotivación, los problemas sociales en la escuela, la falta de atención proveniente del director conlleva a que el docente se sienta acorralado, bajo una situación de presión, el mismo alumnado puede provocar en ellos desmotivación, debido a los problemas

que presentan, también se producen otros inconvenientes como son la ruptura de relaciones humanas, metas e intenciones pedagógicas que se quieren alcanzar, tanto personales como materiales u organizativas de las que se dispone. Algunas veces el conjunto de todas estas actividades sobrepasa al docente, generando en ellos desmotivación y frustración.

A nivel local desde el año 2014, se viene promoviendo las evaluaciones del desempeño laboral a través del marco del buen desempeño docente, se asume a manera de diagnóstico que la profesión docente se resitúa en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. Se encontraba una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma, una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta.

A nivel prospectiva, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la afirmación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural, y han propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. En este contexto, también se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía, con lo cual ha sido enriquecida e interpelada. Es por ello surge la necesidad de cambio de la práctica docente para que responda a estos cambios.

En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una

formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe.

En este transitar de su labor, los educadores han ido realizando diversas protestas, donde indican que se sienten desmotivados debido a que se les exige mucho por un haber que no justifica su esfuerzo, que no tienen las condiciones y recursos, estímulos suficientes para cumplir sus funciones, esa situación también es posible observar en los docentes de la Provincia de Cusco, quienes cumplen de manera regular sus funciones, teniendo dificultades en su planificación, manejo de estrategias, recursos, materiales, esto genera inconvenientes en su desempeño y adecuado rol de enseñar. Por esas razones es necesario revisar cuán motivados se encuentran los educadores, buscar la manera de saber si la motivación que reciba de sus superiores u otros estímulos permita alcanzar sus metas, generar espacios de confianza, apertura al diálogo entre otros, estos deberían estar presente para el buen cumplimiento de su función.

En ese sentido se considera necesario saber qué relación existe entre la motivación laboral que recibe el docente si este tiene que ver con el desempeño adecuado de sus funciones, para que en próximas investigaciones se puedan plantear alternativas para cambiar este problema.

## **1.2 Trabajos previos**

Para la realización del presente trabajo se ha revisado diversas fuentes a nivel nacional e internacional habiéndose encontrado, las siguientes investigaciones:

### **1.2.1 A nivel internacional**

(García, V., 2012) en el estudio La Motivación Laboral, un estudio descriptivo de algunas variables realizado en la ciudad de España, cuyo objetivo fue describir las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, y las analiza a través de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores para confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral, haciendo uso de la metodología descriptiva, cuyas conclusiones fueron: Según los resultados los entrevistados

exponían que como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, el 60% de las personas entrevistadas optaba por reconocimiento y remuneración económica, el 30 % a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos. El mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje sería para las relaciones interpersonales y remuneración, en ambos porcentajes mayoritarios se encuentra el elemento salario, pero también los entrevistados valoran el reconocimiento en su trabajo y las relaciones interpersonales como aportación del desarrollo de su trabajo, aunque no sea un salario retribuido económicamente. Debemos tener en cuenta que el 75% de los entrevistados soportaba cargas hipotecarias, familiares o ambas, por esta condición siempre se va existir una mayor tendencia a valorar la remuneración económica. No sirve de nada retribuir económicamente a una persona si no está motivada y no desempeña su trabajo en la búsqueda de la consecución de los objetivos de la empresa. Las personas entrevistadas valoran su buena relación con su superior o jefe un 65%, y lo atribuyen a la autonomía para desarrollar su trabajo, al respeto y con mayor porcentaje al reconocimiento por parte del superior o jefe de su trabajo. Por otro lado, las personas entrevistadas que valoraban mala su relación con su superior o jefe, lo atribuyen a la falta de reconocimiento de este a su trabajo. Los trabajadores exponen con estos datos que el reconocimiento por parte de su superior o jefe es un elemento motivador para la realización de su trabajo, la inversión en estos elementos motivadores no tiene gasto económico, pero sí gran repercusión en los trabajadores y en consecuencia en su desarrollo del trabajo.

El trabajador necesita sentirse reconocido tanto por su jefe o directivo como por sus compañeros, por lo que su reconocimiento o diferenciación del resto de los trabajadores, actuará como elemento motivador para él.

La satisfacción y motivación de los trabajadores se encuentra totalmente vinculada a la productividad y a la satisfacción del cliente por lo que directamente está vinculada a la productividad de la empresa o consecución de objetivos. Por ello se debería invertir más en elementos de retribución emocional buscando cumplir los



objetivos de la empresa simultáneamente con los objetivos del trabajador, generando beneficios y mejorando las relaciones profesionales.

Este estudio permite conocer cuán importante es la motivación en el docente, que le permita desarrollarse plenamente en las labores que cumple, esta información servirá para darle sustento a cuestiones teóricas de motivar al personal y los espacios donde se genere en base a ello la satisfacción.

(Juárez, D.E., 2016) En el estudio Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes, haciendo uso del método cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyas conclusiones fueron las siguientes:

Los resultados de este estudio reflejan que no existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de Motivación intrínseca y el desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala.

La investigación determina que no existe correlación estadísticamente significativa entre el tipo de “Locus de control” y el desempeño laboral. Se estableció que no existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de “Motivación intrínseca al conocimiento” y el desempeño laboral.

El resultado muestra que no existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de “Motivación intrínseca – autodeterminación” y el desempeño laboral.

No existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de “Desmotivación” y el desempeño laboral. El estudio demuestra que no existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de “Motivación integral-laboral” y el desempeño laboral.

Los resultados demuestran que no existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de Motivación intrínseca y el desempeño laboral, según rango de edad y tiempo de ejercer labores en la institución.

De lo mencionado por el autor sobre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral se tienen la intención de describir cuales son los factores que permiten el desarrollo de motivar y que la labor que desempeña el educador sea el pertinente, este estudio permitirá recoger información que sustentará la variable motivación, se asume esta investigación por que servirá de fuente de información de la variable en otro contexto estudiado.

### **1.2.2 A nivel Nacional**

(Arana, M.S., 2014) en su estudio denominado la Motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral del Colegio Unión, 2009, realizado en el Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación de la motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y la satisfacción laboral del personal del Colegio Unión. El método fue descriptivo correlacional canónica y de corte transversal; cuyas conclusiones arribadas fueron:

El análisis de regresión multivariado (MANOVA), muestra que existe relación conjunta significativa entre las variables predictores factores extrínsecos o de higiene y factores intrínsecos o motivadores (Motivación) y las variables de criterio contenido del trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales, condiciones de trabajo (Satisfacción laboral). Es decir, la motivación, de una u otra manera, ha repercutido en el contenido del trabajo, el trabajo de equipo, incentivos laborales y condiciones de trabajo; evidenciándose de esta manera la demostración de la hipótesis principal. Por lo tanto, se puede predecir que la motivación puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Asimismo, la satisfacción laboral es producto del ambiente laboral, por tanto, la motivación y la satisfacción laboral del personal son esencialmente relevantes en los profesionales tanto docentes como administrativos de una institución educativa, cuya razón de ser es el poder brindar un servicio educativo integral de calidad a quienes estén a su cargo. Por esta razón el conocimiento y comprensión del nivel de motivación y de

satisfacción del personal de un colegio constituye información importante para la administración. Esta investigación permite establecer los factores intrínsecos y extrínsecos que permiten generar la motivación en los trabajadores, acompañado de los niveles de satisfacción; este estudio permite servir de base para afirmar que motivar es importante en los docentes, esta información podrá servir como antecedente para esta investigación porque concluye que existe moderación positiva entre ambas variables.

(Sánchez, J.A., 2013) en la tesis Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I, realizado en Huacho – Perú, cuyo objetivo a determinar fue evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica, mediante un estudio descriptivo, arribando a las siguientes conclusiones:

El 93% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener dominio tecnológico en su práctica pedagógica y sólo el 7% refiere que los docentes nunca muestran tener dominio tecnológico en su desempeño.

El 85% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener dominio científico en su práctica pedagógica y sólo el 15% refiere que los docentes nunca muestran tener dominio científico en su desempeño.

El 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 3% refiere que los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su desempeño.

El 95% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes desarrollan buenas relaciones interpersonales durante su práctica pedagógica y sólo el 5% refiere que los docentes nunca desarrollan buenas relaciones interpersonales durante su práctica pedagógica.

El 90% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes presentan buena formación en valores éticos durante su práctica pedagógica y sólo el 10% refiere que los docentes nunca presentan buena formación en valores éticos durante su práctica pedagógica. Los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral.

Este estudio muestra un panorama de como se ha venido desarrollando el panorama docente, de cómo han mejorado la interpretación de la profesión educativa, del desarrollo de los valores y las condiciones que deben darse paso para alcanzar los propósitos educativos establecidos, se asume al autor porque permite el desarrollo de la variable desempeño en el estudio.

(Mejía, L., 2014) en la investigación Factores Motivacionales presentes en Docentes de una institución educativa pública del sector norte de la Dorada y su relación con el Clima Laboral cuyo objetivo fue Identificar la relación entre los factores motivacionales presentes en los docentes de una Institución Educativa Pública del sector norte de la Dorada, con el clima laboral de tal institución para plantear estrategias de intervención desde la gerencia del Talento Humano, usando la metodología de un estudio ex post facto descriptivo de corte transversal, cuyas conclusiones fueron:

Los factores motivacionales presentes en los docentes están muy relacionados con la motivación externa, ya que existe en ellos la tendencia a manejar sus mecanismos de motivación desde el medio ambiente, lo que hace que los programas que se generen para el incremento de la motivación deben centrarse mucho en el proceso intrínseco de crecimiento y desarrollo del ser humano; ya que siempre habrán condiciones externas que pueden tornarse frustrantes, pero si el mecanismo de motivación del docente está centrado en la autorrealización, en el desarrollo personal y en su propio crecimiento, éstos eventos que se podrían percibir como adversos en determinado momento, no generarían el mismo impacto en la motivación del docente.

Los niveles de motivación hallados en general en la población muestran que estarían dentro del rango promedio, pero vulnerables a la frustración en aquellos puntajes en donde se esperaría un nivel un poco más elevado.

De lo mencionado por el autor se asume que los factores que motivan a los docentes son internos y externos, dependerá del contexto para que se sientan bien, además que el promedio de maestros se asume que existen situaciones desmotivadoras que se presentan en su vida, esta investigación servirá para propiciar las necesidades que tienen los educadores frente a proceso de motivación, se asume al autor porque nos permitirá desarrollar acciones de mejorar y servir de antecedente al presente estudio.

(Bisetti, J.A., 2015) en la investigación Motivación y Desempeño Laboral en el personal subalterno de una institución Armada del Perú, 2015, realizado en Lima Perú, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima, el método empleado fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal y las conclusiones halladas fueron:

Existe una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. El grado de motivación laboral del personal subalterno que labora en la Institución Armada del Perú, 2015, donde se realizó el estudio, corresponde mayormente al Nivel alto con 53.6 %, muy alto 25.2%, medio 15.9 %, mientras que un 5.3 % presentaron bajo nivel de motivación laboral.

El nivel de desempeño laboral del personal subalterno que labora en una Institución Armada del Perú, 2015, corresponde mayormente al Nivel promedio con 50.3 %, alto en 48.3 %, mientras que un 1.3 % presentan bajo nivel en su desempeño laboral. Existe correlación baja entre la dimensión de logro y la variable desempeño laboral, en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. Existe correlación inversa muy baja entre la dimensión de poder y la variable desempeño laboral, en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. Y, existe correlación inversa muy baja entre la dimensión de afiliación y la variable

desempeño laboral, en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. Cid (2013) en su proyecto de investigación denominado Teorías de la motivación laboral y constructos psicológicos relacionados (España), utiliza la metodología analítica – deductiva; llegando a concluir lo siguiente:

La primera conclusión a la que se llega demuestra que todos los conceptos están íntimamente relacionados a la motivación en el campo laboral, ello de acuerdo a sus concepciones para alcanzar sus objetivos y metas, es decir que los estímulos o incentivos a los trabajadores sean suficientes para poder laborar de manera más eficiente y eficaz. La segunda conclusión nos indica los diferentes conceptos o constructos se pueden definir como instrumentos que incentivan el desarrollo de la motivación laboral, destacando los aspectos psicológicos, filosóficos y religiosos del trabajador para poder adaptarse mejor al cambio asumiendo comportamientos resilientes. Y, la tercera conclusión a la que se llega en relación a la motivación laboral indica que es sumamente importante en toda empresa u organización, ya que impulsa a los trabajadores en cumplir con sus expectativas satisfactoriamente incentivando a conseguir y llegar a un determinado fin.

### **1.2.3 A nivel local**

Arias (2010) en la investigación Factores motivacionales y su influencia en el desempeño del potencial humano de la Caja Municipal Cusco Sucursal de Wánchaq, Cusco -Perú. Cuya metodología fue correlacional, con 50 trabajadores, alcanzando a las siguientes conclusiones:

Los niveles de motivación de acuerdo a la capacitación laboral, relaciones interpersonales estima incentivos en la Caja Municipal Agencia Cusco que viene promoviendo dicha entidad, no tiene el efecto motivador esperado hacia los trabajadores, su incidencia es negativa hacia los trabajadores puesto que ello no se siente valorados y reconocidos de acuerdo a los programas de motivación que se realizan dentro de las agencias, ya que muchos trabajadores quisieran cambiar de empleo. Sobre esta conclusión se asume que existe relación entre la motivación laboral y como se desempeñan los trabajadores; lo que permite apreciar que cuando es favorable los niveles motivacionales que reciban en su organización entonces

podrán desempeñarse de mejor manera, cumplir actividades que serán positivos para su organización.

Huaranca (2014) en la tesis la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas de la provincia de Paucartambo- Perú, cuya metodología fue cuantitativa, básico correlacional. Cuyas conclusiones principales fueron:

Entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos, se tiene del estadístico Tau C de Kendall, con un valor de 24,1%, indicando la existencia de un nivel positivo bajo de correlación entre las variables de estudio, estableciéndose que variable Motivación se asocia en un nivel positivo bajo con el Desempeño Laboral en la institución educativa estudiada, pero no en un nivel significativo, por ello se acepta parcialmente la hipótesis general. Para la relación motivación y la identificación en el desempeño profesional de los empleados administrativos de los centros escolares estudiados, de lo considerado en el estadístico Tau C de Kendall entre las variables de estudio, con un valor de 46,7% se concluye que la variable motivación tiene asociación positiva moderada con la identificación del personal en la institución educativa en estudio, aceptando así la hipótesis planteada. De lo investigado se establece que los resultados expresan que existe relación entre las variables estudiadas.

### **1.3 Teorías relacionadas al Tema**

A continuación, se menciona las principales teorías de motivación que sustentan nuestro estudio.

Teoría de las necesidades de Maslow (2000), sobre la jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría, tan trascendental para el comportamiento organizacional.

Maslow. (2000) contempla a la motivación humana en términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y

necesidades de orden superior. Entre las necesidades de orden inferior se encuentran. Fisiológicas: Son necesidades de primer nivel y se refieren a la supervivencia, involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc.

Seguridad, se relaciona con la tendencia a la conservación, frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor. Y entre las necesidades de orden superior se encuentran: Sociales o de amor: El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido. Estima: Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de lo contrario se frustra los esfuerzos de esta índole generar sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, proyectándose al medio en que interactúa. Autorrealización: Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación auto superadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota.

Esta teoría sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar.

El enfoque de Maslow (2000), aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción de una necesidad específica) y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad. Sin embargo, una vez que sea cubierta disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior. En esta forma una necesidad no tiene que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente.

En las sociedades modernas muchos trabajadores ya han satisfecho sus necesidades de orden inferior y están motivados por necesidades psicológicas de orden superior. Sin embargo, esto sucederá en países altamente desarrollados, pero en países como el nuestro aún existe mucha gente que trabaja para satisfacer necesidades primarias. En cuanto al modelo de procesos se mencionan a continuación las dos teorías de procesos que mejoran y explican las formas de



motivar al trabajador para un desempeño adecuado. La Teoría de las expectativas de Vroom (2009) fue, otro de los exponentes de esta teoría contemporánea que da explicaciones ampliamente aceptadas acerca de la motivación, en la que reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales. Adopta una apariencia más realista que los enfoques propugnados por Maslow (2000) y Herzberg (1971).

Furnham A. (2000), propone un modelo de expectativas de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. De esta manera, las personas tienen sus propias metas que son a su vez diferentes a los de la organización, pero posibles de armonizar ambas como un todo. Esta teoría es consistente tal como se percibe en el “sistema de administración por objetivos”.

Según este modelo la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El modelo no actúa, en función de necesidades no satisfechas, o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia, influyen de manera importante en su comportamiento.

La teoría de las expectativas supone que la motivación no equivale al desempeño en el trabajo, sino es uno de varias determinantes. La motivación, junto con las destrezas, los rasgos de personalidad, las habilidades, la percepción de funciones y las oportunidades de un individuo también se combinan para influir en el desempeño del trabajo. Es importante reconocer que la teoría de las expectativas considera con gran objetividad a través de los años, se han adoptado y modificado las ideas fundamentales.

Al parecer es más ajustable a la vida real, el supuesto de que las percepciones de valor, varían de alguna manera entre un individuo y otro, tanto en diferentes momentos como en diversos lugares. Coincide además con la idea de que los administradores deben diseñar las condiciones ideales para un mejor desempeño.

En cambio, la teoría de Porter y Lawler (1988), basándose en gran medida en la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler arribó a un modelo más

completo de la motivación que lo aplicó primordialmente en instituciones. Así tenemos que este modelo de teoría sostiene que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones. Lawler (1988) concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos:

Las personas desean ganar dinero, no sólo porque este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin. Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible. Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente.

Se establece que se podría mejorar el desempeño con la implantación de sistemas de remuneraciones sensibles y justas, basada en méritos (sistemas de administración del desempeño) en administrar las recompensas con un valor positivo para los trabajadores. Es un error suponer que a todos los trabajadores les interesan las mismas recompensas que otorgan sus compañías, algunas reconocen la importancia de sueldos, otros mayor número de días de vacaciones, mejores prestaciones de seguro, guarderías para sus hijos, etc., con esto son cada vez más las empresas que instituyen planes de prestaciones a la carta: sistemas de incentivos en los que los empleados eligen sus prestaciones de un menú de posibles opciones, esto puede ser una estrategia efectiva de motivación.

Así mismo, la teoría de las expectativas, ayuda explicar por qué muchos empleados no están motivados en sus trabajos y simplemente hacen lo mínimo necesario para mantenerse, por lo que se deben dar importancia al diseño de los tipos de recompensas basadas en las necesidades individuales del empleado, y no caer en

el error de que todos los empleados quieren lo mismo, en consecuencia, pasan por alto los efectos de la diferencia de las recompensas en la motivación.

Se infiere que las teorías presentadas de manera breve, coinciden en ver al empleador como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. Las motivaciones se dan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están alineados y se satisfacen mutuamente.

De acuerdo a varios autores, entre ellos a Chiavenato (1993) son los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo, sino que también pueden ser de su familia o amigos.

### **1.3.1 Motivación**

#### **1.3.1.1 Concepto**

Define a la motivación como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Esta definición posee tres elementos principales: Robbins (2004).

Intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada. La persistencia se refiere a la medida, tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo.

Bedoya (2000), menciona que la motivación laboral es la fuerza interior que dinamiza al individuo en dirección a una meta y unos resultados específicos, que se origina en una necesidad, carencia o alteración del bienestar, involucrando

pensamientos, sentimientos y acciones en un mismo momento y en una sola dirección. Un individuo responde de forma efectiva y eficiente en el desenvolvimiento de sus funciones en la misma medida en que se encuentre su estado motivacional, pero este se logra con la mezcla de un conjunto de factores de orden interno y externo al medio en el cual ejerce sus funciones o realiza una actividad laboral específica, en tal sentido se enuncian un conjunto de definiciones formales. (pág.7).

Aplicado al ámbito del trabajo, David y Newstrom (1993) sostienen que los empleados inicialmente se interesan por satisfacer las necesidades de existencia (paga, condiciones de trabajo, seguridad del cargo, etc.) para luego centrarse en las de relación, de manera de sentirse comprendido por sus autoridades, subalternos y pares.

Para (Mildroux 1998, pág. 51) sostiene, que la motivación representa factor primordial para que los integrantes de la organización dirijan acciones hacia el logro y el alcance de sus metas. En este sentido un individuo motivado es un ser que consigue y logra sus propósitos. Es así que la motivación y el desempeño tiene relación y están unidos, es decir, un trabajador motivado busca diferentes estrategias que serán necesarias y suficientes para generar un clima óptimo.

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio. Identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a individuo, tanto los valores y los sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar los objetivos personales, éstas necesidades, valores personales y capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, está sujeta a las etapas por las que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones.

El proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas. Según (Chiavenato, 1994), en la administración de los Recursos Humanos, existen tres premisas que explican el comportamiento humano:

- Por lo que el comportamiento es causado, es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- El comportamiento es causado por estímulos internos y externos. Igualmente, el comportamiento es motivado en todo comportamiento existe un impulso, un deseo una necesidad una tendencia exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.
- El comportamiento está orientado hacia objetivos En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera.
- El comportamiento no es causal siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo.

La conducta motivada requiere de voluntad. Asimismo, la motivación presenta ciertos componentes tales como: Una necesidad, que son los anhelos de satisfacer alguna carencia o desequilibrio fisiológico (necesidad de agua, alimentos, etc.) y psicológicos (necesidad de compañía, de adquirir algo, etc.) son fundamentales para la especie, pueden ser innatas o adquiridas, como las presenta Maslow la jerarquía está determinada por necesidades fisiológicas- sociales como los estímulos, es todo agente concreto o simbólico que al actuar sobre el organismo y ser percibido mediante los órganos de los sentidos, sistema nervioso, se interioriza, puede darse y estar en el ambiente o dentro del mismo organismo, además tiene estructura y fuerza. Por lo que un impulso, es el estado resultante de la necesidad fisiológica, o un deseo general de lograr una meta.

No conviene confundir la necesidad con los estímulos ni con los impulsos, los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes.

El hombre, generalmente vive ligado a la importancia que le da motivo y todos los componentes mencionados anteriormente, forman parte de la composición del motivo. Es el hombre quien interioriza el estímulo dándole un sentido, dirección, respeto a lo que quiere alcanzar, teniendo que ser persistente. Es así que las necesidades o motivos se caracterizan porque no son estáticos, por el contrario, son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan comportamientos. Con el aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades.

Por otra parte, una necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento, ya que no causa tensión o incomodidad. Una necesidad puede ser satisfecha, frustrada o compensada (transferencia a otro objeto). En el ciclo motivacional muchas veces la tensión provocada por el surgimiento de una necesidad, encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación.

En otras ocasiones, la necesidad no es satisfecha, no frustrada, sino transferida o compensada. Ello ocurre cuando la satisfacción de otra necesidad reduce la intensidad de una necesidad que no puede ser satisfecha, por ejemplo, cuando el motivo de una promoción para un cargo superior es compensado por un aumento de salario o por un nuevo puesto de trabajo.

La satisfacción de algunas necesidades es temporal. Ya que al quedar satisfecha una necesidad, aparecen otras. Es decir, la motivación humana es cíclica y orientada por diferentes necesidades ya sean psicológicas, fisiológicas o sociales.

El comportamiento es casi un proceso de resolución de problemas, de satisfacción de necesidades, cuyas causas pueden ser específicas o genéricas. El motivo busca un curre al motivo y trata de hacerle actuar mediante la promesa del logro de una necesidad urgente.

En cualquier modelo de motivación, el factor inicial es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha. Los motivos hacen que el individuo busque la realización e inicie la acción, inicialmente los motivos pueden

satisfacer en muchas formas. La existencia del motivo mismo determina inmediatamente el curso final del comportamiento.

El incentivo es la fuerza imantada que atrae la atención del individuo, porque le promete recompensas y logros que pueden satisfacer sus deseos y motivos. La consideración principal de este punto se centra en el grado de satisfacción que logrará mediante el esfuerzo dedicado a ellos si el esfuerzo es eficaz y si percibe la recompensa prometida.

El trabajador como empleado potencial investiga sus propias aptitudes y conocimientos para determinar si se considera capaz de trabajar para lograr la recompensa anticipada, analiza los recursos de que dispone, considera también el grado y tipo de ayuda que puede esperar de sus superiores, compañeros y demás personal del que puede depender.

Es por ello que el comportamiento humano, es un proceso de resolución de problemas, de satisfacción de necesidades, cuyas causas pueden ser especificadas o genéricas. Las necesidades humanas específicas cambian con el tiempo, y con cada persona, un motivo urgente hoy puede dejar de serlo mañana.

Esto significa que un incentivo que puede servir en determinado momento, puede perder su fuerza después, por lo que hay que descubrir otros incentivos que concuerden con otros nuevos motivos. Estas características están en relación con las experiencias vividas y las expectativas de las personas, por lo que debemos pensar en dar un incentivo igual a todas las personas, cada individuo es diferente.

Rodríguez (2001); manifiesta que en el sistema de recompensa se deberá ponderar probablemente los insumos en diferentes formas para encontrar las recompensas adecuadas para cada puesto de trabajo. Se dice que el incentivo más poderoso que pueden utilizar los gerentes es el reconocimiento personalizado e inmediato.

El dinero (salario) es un incentivo complejo, uno de los motivos importantes por los cuales trabaja la mayoría de las personas, que tiene significado distinto para las personas. Para el individuo que está en desventaja económica, significa preverse

de alimento, abrigo, etc., para el acaudalado, significa el poder y prestigio. Debido a este significado, no puede suponerse que un aumento de dinero dará como resultado mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

Entre los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del empleado son sin duda muy altos. Pero pese a todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo jefes o supervisores que hacen poco para alentar la participación de los trabajadores. Las personas tratan de satisfacer parte de sus necesidades, colaborando con otros, las investigaciones han demostrado que la satisfacción de las aspiraciones se maximiza, cuando las personas son libres para elegir las personas con las que desea trabajar.

Solana (1973), afirma que cualquier interacción de dos o más personas, la cual no se da solo en la organización sino en todas partes. Las Relaciones Humanas crean y mantienen entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. El buen trato con los semejantes, respetando las opiniones de los subordinados. Así el problema de la convivencia se reduce a los términos del respeto recíproco que es uno de los engranajes esenciales de las Relaciones Humanas.

Todo este mecanismo se torna más viable cuando mayor es el grado de cultura general de las partes, por eso es importante que la empresa propicie la cultura organizacional de sus integrantes, la que estará constituida por una serie de conductas y valores que son aceptadas o rechazados dentro de la organización y que permitirá contar con un material más humano y más rico.

Los hombres trabajan porque se sienten bien con sus compañeros de trabajo, con los supervisores y los jefes. El grupo de trabajo, que comienza siendo un medio para un fin, se convierte con el paso del tiempo en un fin en sí mismo; la persona va a trabajar porque es importante estar en una compañía de sus compañeros, haciendo lo mismo que ellos hacen, disfrutando de su mismo estatus, teniendo sus mismos intereses, actitudes y obligaciones.



Existen modelos explicativos acerca de la motivación, que puede ser entendida desde tres puntos de vista o meta – modelos explicativos: la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la perspectiva cognitiva. Estas miradas son el resultado de una sistematización de la información existente y deberán ser entendidas sobre la base que los seres humanos son una totalidad que actúa, piensa y siente de manera integrada. Los puntos de vista se diferencian básicamente en el acento que realizan en la causa de la motivación; sin embargo, sus teorías poseen muchos puntos en común que deben ser considerados altamente complementarios.

#### **1.3.1.2 Dimensiones de la motivación**

Esa disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales, conociéndolas por la capacidad de esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales, es la motivación. En la presente investigación se asumen como dimensiones las siguientes:

La Motivación Intrínseca, lo que uno hace con o por las personas para motivarlas, es el medio no el fin en sí mismo. Se identifican dentro de este grupo, importancia para el individuo de su conducta, comparación de lo anhelado contra lo realizado, premios y reprimendas recibidas. Chiavenato (2011).

González y Criado (2011) considera que la necesidad que tiene el hombre de desarrollar su potencial humano, para motivar se debe fomentar los recursos internos, su autonomía, su autorrealización, su autoestima. La satisfacción es personal, propia de cada uno sirve para experimentar un sentimiento de competencia, sentimiento de que eres capaz, la tarea es reforzante en sí misma.

Según Adams (2001) el ser humano posee una tendencia natural a buscar referentes de comparación social, es decir, comparar la propia conducta y los propios resultados con los de los otros.

Los individuos analizan las contribuciones que realizan y las compensaciones que obtienen, por lo que cada persona establece comparaciones entre lo que pone y lo

que recibe, de forma que si percibe que existe desequilibrio entre ambas variables experimentará insatisfacción laboral y su motivación hacia el trabajo disminuirá.

La Motivación Extrínseca, son los factores autogenerados que influyen a las personas para comportarse de una manera particular o para moverse a una determinada dirección. Se establece un medio o varios medios para alcanzar la auto superación y el alcance de metas planteadas. Se aplica el proceso de conocimiento y aprendizaje. Chiavenato (2011).

González y Criado (2011) menciona que se integran los planteamientos conductistas y cognoscitivos, la motivación se considera el producto de dos fuerzas principales, la expectativa del sujeto de alcanzar una meta y el valor de esa meta para el sujeto. Hace referencia a cuando realizamos una acción por razones ajenas a ella, no interesa la actividad, sólo el beneficio que nos aportará dicha acción.

Herzberg (2001) explica que existen dos tipos de factores incentivadores en el trabajo: Factores extrínsecos la cual no forman parte propiamente de la tarea laboral realizada. Son necesarios para no generar insatisfacción, tales como salarios, aumentos de sueldo, promociones, felicitaciones entre otros, por su parte los factores intrínsecos son los factores motivadores a largo plazo en el trabajo tales como satisfacción por un trabajo que le gusta hacer, auto reconocimiento, sentido de cumplir con la propia responsabilidad, logro personal, entre otros.

### **1.3.2 Desempeño Docente**

#### **1.3.2.1 Concepto**

Como segunda variable se tiene el Desempeño del Docente, de acuerdo a Fernández (2002) cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, considera el autor que se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo, su desenvolvimiento en el aula y la satisfacción que experimenta con ella, y cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan en el desempeño docente; lo que indica que el

desempeño del educador no sólo puede cuantificarse sino también resaltar sus cualidades personales y vocacionales.

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), el rol del Docente innovador, señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos. Todas estas interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida.

Matos (2005) quien cree que los maestros juegan un papel significativo en la determinación de la orientación a la meta de sus estudiantes, dado que poseen la posibilidad de enfatizar la orientación a la meta de aprendizaje o de rendimiento en los estudiantes; es decir de lo que el docente en su labor diaria realiza ello contribuirá a que el educando alcance buenos resultados académicos. La orientación a la meta del propio profesor influye en su forma de enseñar, es decir si el docente asume su rol de liderar pedagógicamente una situación de aprendizaje este será mejor aprehendido por el estudiante, más aún si se tiene en cuenta que él es considerado un importante actor en el proceso de crear un clima escolar propicio para el aula.

Antúñez (2000), el desempeño del docente se refiere al rol que agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social, en el caso de los docentes se refiere a su laborar en el aula, utilizando diversos recursos, estrategias, materiales para el logro del aprendizaje. Este conjunto de acciones debe ser cumplido adecuadamente por los educadores dentro de las instituciones educativas. La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo, está relacionada con su formación y la organización de su vida personal.

El campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje, como laboratorios, bibliotecas, patios de juego, canchas

deportivas, etc. Esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad; también, la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.

En un intento por sistematizar esta labor, se pueden caracterizar tres momentos: (a) las actividades previas, (b) la ejecución o desarrollo de las actividades de aprendizaje, (c) y las actividades posteriores. Como todos sabemos, el docente realiza un sin número de actividades previas de planeación, preparación y organización. La planeación tiene por objeto el diseño curricular para estructurar en forma adecuada su área o áreas de trabajo; incluyendo una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje.

Un educador efectivo, tiene que siempre desarrollar niveles de liderazgo altos, tener flexibilidad y disposición para adaptarse a las necesidades de una situación educativa y cambiar de táctica cuando sea necesario; esas acciones deben de cumplirlas con mucha responsabilidad, debe fijar expectativas y parámetros claros; repartir las responsabilidades entre sus colegas, para así lograr que otras personas sientan obligación por contribuir en la mejora institucional. Otro aspecto a considerar es la gestión de alumnos, donde el maestro debe de dar impulso y la habilidad de proveer orientaciones e instrucciones claras a los alumnos, entusiasmarlos y motivarlos, también generar la pasión por el aprendizaje, es decir la habilidad de apoyar a los alumnos en su aprendizaje, y ayudarlos a convertirse en aprendices confiados e independientes.

Otra característica se refiere a las relaciones con los demás, el profesor efectivo, debe de poner toda su habilidad y el impulso para producir resultados positivos impresionando bien e influenciando a los demás, él también debe propiciar el trabajo en equipo, lograr que los alumnos aprendan a trabajar con otras personas para alcanzar objetivos compartidos y alcanzar niveles de empatía, para entender a otras personas y por qué se comportan de la forma que lo hacen.

En la actualidad ahora se busca docentes que sean altamente efectivos, por esas razones se busca establecer ahora indicadores que permitan medir el desempeño de los profesionales en educación. Al respecto Valdés (2000) considera tres tipos de estándares de desempeño profesional docente, que deben ser mínimos,

competitivos y de desarrollo; si estos fueron mínimos deben señalar los rendimientos estrictamente suficientes que deben alcanzar y mantener los profesores, lo cual permite mantener a los que no son competentes, otro estándar debe estar ligado a la competitividad, es decir que proporcionen incentivos y compensaciones por un rendimiento superior, lo cual genera competitividad entre los maestros y afecta las relaciones personales entre ellos. Y, finalmente los estándares de desarrollo deben estar diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los pedagogos especificando las áreas de mejora.

Valdez (2000) antes mencionado, también indica que para la planificación de un modelo de desempeño docente se deben respetar cuatro principios básicos, esto quiere decir que primero, debe de haber una evaluación basada en las capacidades, frente a aquella basada en el rendimiento, que centra la evaluación en la valoración de las capacidades que pueden contribuir a un rendimiento eficaz más que a medir el rendimiento en sí mismo; como segundo criterio es el desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme igualitario para todos, que consiste en utilizar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o grupo de profesores; como tercer criterio se debe contemplar las evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas, que consiste en lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad del proceso y, al mismo tiempo, encontrar procedimientos cada vez más objetivos para una evaluación productiva y finalmente como cuarto criterio considera el autor las evaluaciones formativas, frente a evaluaciones sumativas, que consistiría en utilizar el sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra de éste.

#### **1.3.2.2 El marco del buen desempeño docente**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente se expresa la visión de una docencia de calidad, y particularmente se prioriza en función a tres aspectos específicos como son la dimensión pedagógica, cultural y política, que dan cuenta de la singularidad de la profesión docente y su

carácter de ejercicio democrático y práctico, creativo y crítico. La combinación de estas tres dimensiones hace de la docencia una profesión difícil de desenvolverse de manera estandarizada, aun cuando para determinados aprendizajes se pueda recurrir a procedimientos similares.

Por esas motivaciones, el marco del desempeño no es un mero objeto normativo e instrumental, sino una herramienta que permite contribuir a la formación del pedagogo, evaluar su ejercicio de tal manera que se haga un buen trabajo en las aulas con los alumnos y las buenas prácticas de enseñanza, es decir que se tenga permanentemente una formación continua e integral del profesional docente.

El Ministerio de Educación (2012) dentro del Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de marco a una a un instrumento básico como es la lista de cotejo, la visión de docencia en el presente año, está estructurado en un orden jerárquico de cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias, los cuales están distribuidos en cuarenta (40) desempeños.

Cada uno de estos aspectos están definidos, es decir los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país, además que esta instituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los educadores del país, todo ello será visualizado a lo largo de la labor del docente, con el único propósito de lograr el aprendizaje en los educandos, de acuerdo a los autores esta herramienta se ha convertido en fuente esencial de evaluación del desempeño profesional del educador.

Entre los propósitos específicos que considera el Ministerio de Educación (2012) dentro del marco del buen desempeño docente están ligados a establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza, promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, tomen conciencia de la importancia y valoración de

su rendimiento personal, que se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza, promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, que se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de logros de aprendizaje, sólo cuando logre tomar conciencia de su rol activo y protagónico contribuirá a guiar de mejor manera a sus estudiantes; de acuerdo al Ministerio lo que se desea es diseñar e implementar de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional.

Para la presente investigación se ha considerado los cuatro dominios del Marco del buen desempeño docente como las dimensiones de trabajo para medir el ejercicio profesional del maestro, concibiéndose por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. De acuerdo a lo establecido estos ejercicios profesionales deben ser de calidad, en todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, en el logro de los aprendizajes, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

El desempeño docente se ha convertido en un aspecto importante en el proceso de aprendizaje, mediante la revisión teórica realizada en el presente estudio para justificar la pertinencia y el alcance de la variable desempeño docente, se ha logrado condensar variadas concepciones en la búsqueda de los comportamientos deseables en el rol del docente en el proceso de enseñanza.

### **1.3.2.3 Dimensiones sobre el desempeño docente**

Entre las dimensiones consideradas se tiene lo establecido por el Ministerio de Educación (2012) y son:

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que tienen relación con el ejercicio del docente, donde conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, de acuerdo a los autores el conocimiento propio de su área contribuirá a una buena planificación curricular, también deberá tener dominio aspectos teóricos sobre los enfoques y

procesos pedagógicos, con el único fin de desarrollar capacidades de alto nivel y la formación integral del pedagogo, otra de las funciones que debe cumplir el educador es el planificar la enseñanza de forma colegiada, es decir que debe de trabajar con otros colegas de su área para mejorar sus destrezas, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico desarrollado, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión, sin asumirlo como un documento acabado.

La función docencia está relacionada con los métodos de enseñanza, los ambientes y los protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje. Entre los protagonistas, el docente prevalece como uno de los indicados a las revoluciones mencionadas ya que influye decisivamente en el producto y por ello ha sido objeto de evaluación durante años (Cantón, 2001).

Rugarcía (1994) opina que nada cambia en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; pues son ellos quienes en definitiva orientan las acciones a tomar en el proceso enseñanza-aprendizaje, aunque con ello no se pretende decir que son los únicos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser suscitado, controlado y terminado por ellos.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que se refiere a evaluar permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, con la intención de tomar decisiones y retroalimentar a los educandos, a toda la comunidad, tomando en consideración las diferencias individuales, los contextos culturales y sociales.

Gago (2002) opina que sólo evaluando es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso, permite tomar decisiones para mejorar; además, es un hecho inevitable, pues de una u otra forma siempre se evalúa. Lo fundamental al respecto es evaluar bien; con base en evidencias confiables y en forma sistemática; con la participación de los implicados y con la asunción de las responsabilidades respectiva.



En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de acuerdo a ello el docente debe participar de manera proactiva en las actividades propiciadas por la institución educativa, también con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional; que las acciones realizadas sean aquellas que generen aprendizajes de calidad. Los autores también consideran que el docente debe de instituir relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil, aprovechando sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Desarrollo de su profesionalidad y la identidad docente, que se refiere a la reflexión sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y

responsabilidad profesional. El educador debe de trabajar todos sus aspectos de formación académica, el cual en la actualidad obedece a la obtención de títulos, grados, certificaciones, especializaciones, diplomados, entre otros. Y, ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social y los educadores.

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la Motivación laboral y el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas Multigrados de la provincia de Cusco, 2017?

### **1.4.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de la Motivación laboral que reciben los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017?
- ¿Cuál el nivel de Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017?

- ¿Qué nivel de relación existe entre las dimensiones de la Motivación laboral y las dimensiones del Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

Luego de fundamentar científica y teóricamente este estudio, se justifica basado en que en los seres humanos es necesario la motivación, asumiéndose la justificación de la siguiente manera:

### **1.5.1 Justificación legal**

A nivel legal, se basa en la Constitución Política del Perú de 1993, en el Artículo 13º, menciona que la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El estado reconoce y garantiza la libertad de la enseñanza. De igual forma en el Artículo 14º. La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida, el trabajo y fomenta la solidaridad. Es deber del estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país. Y, en el marco del buen desempeño docente indica que la necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico.

La Ley General de Educación N° 28044 y su modificación efectuada mediante Ley N° 28123. Decreto Supremo N° 018-2007-ED, aprueban Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Reglamento de la ley N° 29944. Análisis de la ley 29062 de la Carrera Publica Magisterial. Art. 8º y 9º en lo que corresponde al desempeño laboral. La Carrera Pública Magisterial reconoce tres (3) áreas de desempeño laboral.

### **1.5.2 Justificación pedagógica**

La priorizada es la Gestión Pedagógica que comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la Institución Educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación, jefatura, asesoría y formación entre pares. Restablece el cargo y función de coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.

A nivel pedagógico, la presente investigación sobre la motivación y autoestima docente, además de tener fundamentado en base a teorías científicas sobre ambas variables, se ha planteado la realidad problemática en base a lo mencionado por (Robbins. 1996) cuando menciona que la motivación como la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, a condición de que el esfuerzo satisfaga alguna necesidad individual.

Se observa como el hombre por naturaleza estando motivado o no, se impulsa a realizar una diversidad de actividades sea por satisfacción personal o para su existencia y, es muy natural luego de haber alcanzado un objetivo seguir trabajando para alcanzar el siguiente con una mejor perfección por la experiencia vivida en los procesos anteriores.

### **1.5.3 Justificación práctica**

A nivel práctico, el presente trabajo es importante porque permite establecer como la motivación laboral tiene relación con el desempeño del docente, lo cual permitirá a la institución educativa un mejor desempeño en el logro de sus objetivos. Desde el punto de vista práctico se justifica porque existe la muestra para recopilar la información. Y socialmente beneficiara a los docentes y demás miembros de la institución para bien propio.

De tal manera, la presente investigación desde el punto de vista teórico cuenta con los autores y antecedentes que pueden dar apoyo a la misma, como a Furnham A. (2000), quien propone un modelo de expectativas de la motivación basado en

objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final. De esta manera, las personas tienen sus propias metas que son a su vez diferentes a los de la organización, pero posibles de armonizar ambas como un todo.

A nivel filosófico, Ingarden (2010) se sostiene que la motivación es acción de gobierno, de conducción de hombres, que nos serviría de manera hipotética para nuestro análisis, implica más mandato que motivación, incluso cuando el mandato se acompaña de engaño y temor, como sugiere Maquiavelo. Por otro lado, la acción de influir en otros para dirigirlos hacia el bien, la cual ha sido tema reiterado de la filosofía clásica occidental, mezcla la influencia ejercida, sería propiamente la motivación, con la atracción objetiva del bien que ejerce la influencia, la cual no corresponde a la idea moderna de motivar.

Y, de acuerdo a Santo Tomás de Aquino (1827), el motivar es hablar de la disposición de un sujeto para querer algo, apunta particularmente a sus tendencias sensibles. Las tendencias sensibles tienen para él una especial capacidad de arrastre. Incluso, llega a plantearse expresamente si tales tendencias tienen la capacidad de mover directamente, eficientemente, la voluntad (que es, como sabemos, la pretensión conductista), y admite que logran adquirir una gran fuerza sobre ella. En efecto, las tendencias sensibles, las pasiones, aproximan al hombre hacia las realidades singulares, concretas, sobre las que versan las decisiones humanas. Y su peso o atractivo puede prevalecer sobre los principios abstractos y generales. Su fuerza deriva precisamente del hecho experimentable de que, por medio de las tendencias sensibles, el hombre se dispone para ver una realidad singular con un determinado enfoque. Eso motiva para que la persona pueda hacer algo mejorar su forma de actuar, su forma de enseñar.

Y desde el punto de vista de la metodología se realizará un instrumento el cual puede servir de antecedente a otras personas o instituciones para efectuar sucesivas investigaciones.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general:**

Existe una relación significativa entre la Motivación laboral y el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.

### **1.6.2 Hipótesis específicas:**

- La Motivación que reciben los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017, es alta.
- El nivel de Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017, es satisfactorio.
- Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Motivación y las dimensiones del Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general:**

Determinar cuál es la relación que hay entre la Motivación laboral y el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.

### **1.7.2 Objetivos específicos:**

- Determinar cuál es el nivel de la Motivación laboral que reciben los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.
- Determinar el nivel de Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.

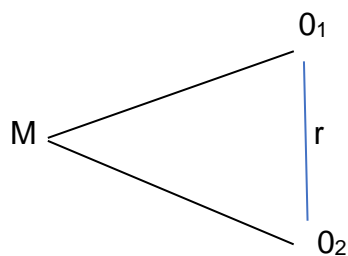
- Determinar el nivel de relación que existe entre las dimensiones de la Motivación laboral y las dimensiones del Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

En cuanto al diseño correlacional de corte transversal este tiene por finalidad ver la relación o asociación existente entre las variables Motivación Laboral y Desempeño Docente, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. Lo considerado está basado en lo afirmado por Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Esquemáticamente el tipo de investigación corresponde al diseño no experimental, correlacional mediante el siguiente esquema:



Dónde:

M = Docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cusco

O<sub>1</sub> = Medición de la variable Motivación

O<sub>2</sub> = Medición de la variable Desempeño Docente

r = Relación entre las variables Motivación y Desempeño Docente

### 2.2 Variables, Operacionalización

#### 2.2.1 Variables:

Variable 1: **Motivación**

#### Dimensiones

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca



## Variable de estudio 2: Desempeño docente

### Dimensiones

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

### 2.2.2 Operacionalización

Tabla Nº 01

#### Operacionalización de la Variable de Estudio 1: Motivación Laboral

Variable de estudio 1	Motivación Laboral		
	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Santos, J.A. (1993) son los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo, sino que también pueden ser de su familia o amigos.	Robbins y De Cenzo (1998 p.288), la definen como la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales , conociéndolas por la capacidad de esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales. Este tipo de motivación puede ser intrínseca y extrínseca.	<b>Motivación Intrínseca</b> Lo que uno hace con o por las personas para motivarlas, es el medio no el fin en sí mismo. Se identifican dentro de este grupo, importancia para el individuo de su conducta, comparación de lo anhelado contra lo realizado, premios y reprimendas recibidas. Chiavenato (2011).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Satisfacción Laboral</li><li>• Reconocimiento</li></ul>
		<b>Motivación Extrínseca</b> Son los factores autogenerados que influyen a las personas para comportarse de una manera particular o para moverse a una determinada dirección. Se establece un medio o varios medios para alcanzar la auto superación y el alcance de metas planteadas. Se aplica el proceso de conocimiento y aprendizaje. Chiavenato (2011).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Remuneración</li><li>• Relaciones Interpersonales.</li></ul>

Tabla N° 02

Operacionalización de la Variable 2: Desempeño Docente

Variable de estudio 2	Desempeño Docente		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
El desempeño docente, desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan (Fernández, 2002).	La docencia exhibe un conjunto de dimensiones en su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus Pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño Docente	<b>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>  Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</li> <li>• Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</li> </ul>
		<b>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>  Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. Ministerio de Educación (2012) Marco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</li> <li>• Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</li> <li>• Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</li> </ul>
		<b>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>  Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así</li> </ul>

		<p>comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño Docente.</p>	<p>éste pueda generar aprendizajes de calidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</li> </ul>
		<p><b>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b> Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño Docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y a firmar su identidad y responsabilidad profesional.</li> <li>• Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia (2017).

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

La población es el total de las personas a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por las características comunes que poseen y que son precisados en el espacio y tiempo determinado. Hernández, Fernández y Batista (2010)

### 2.3.2 Muestra

La muestra en relación a la población, es adecuada cuando tiene el número de elementos suficientes para garantizar la existencia de las mismas características de la población. Hernández, Fernández y Batista (2010).

La población y la muestra en estudio, estará constituida los integrantes del siguiente cuadro:

#### **Población en estudio**

Docentes	Total
Varones	14
Mujeres	25
<b>Total</b>	<b>39</b>

Fuente: Cuadro de asignación del personal (2017)

#### **2.3.3 Muestreo.**

El muestreo es censal porque toda la población se toma como muestra.

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **2.4.1 Técnicas e instrumentos:**

##### **Técnica**

La Encuesta, esta técnica tiene como finalidad recoger la opinión que tiene una determinada muestra de la población sobre un determinado problema estudiado., la técnica abarca diversos procedimientos con el fin de establecer el recojo de información. (Abanto, 2014, p. 47).

La técnica utilizada fue la Encuesta para las variables en estudio Motivación Laboral y Desempeño Docente.

##### **Instrumento**

El instrumento utilizado en la presente Investigación es el Cuestionario, el cual contiene un conjunto de ítems formulados por escrito para ser tomadas a un

grupo de personas que son parte de una muestra para su opinión sobre un determinado asunto. (Abanto, 2014. P. 47).

En la presente investigación se ha realizó un instrumento para cada variable, para la variable de estudio Motivación Laboral el cual se aplicará a los docentes para conocer la motivación intrínseca y extrínseca.

Y, para el Desempeño Docente, se aplicó un cuestionario basado en las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## 2.4.2 Validez y confiabilidad

### Validez

Se realizó mediante juicio de expertos, obteniéndose los siguientes resultados:

Nº	Experto	Calificación
1	Vargas Quispe, Reynaldo	Bueno
2	Campaña Morro, Waldo	Bueno
3	Cusihuamán Hermoza, Melquiades	Bueno
TOTAL		Bueno

Por lo que se acepta el instrumento para ser aplicado.

### Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante la aplicación a la muestra, que fue medida a través del cálculo de coeficiente de Alfa de Cronbach basado en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del cuestionario. Se utilizó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

K: Número de Ítems

$\sum V_i$ : Sumatoria de la varianza de los ítems.

VT: Varianza de la suma total de cada ítem.

### Rangos para Interpretación del Coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Se realizó el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach para cada instrumento aplicado obteniéndose:

**Tabla N° 06**  
**Variable de Estudio 1: Motivación Laboral**

ÍTEMS	N	VARIANZA
Ítem 1	39	.340
Ítem 2	39	.340
Ítem 3	39	.340
Ítem 4	39	.033
Ítem 5	39	.000
Ítem 6	39	.064
Ítem 7	39	.033
Ítem 8	39	.033
Ítem 9	39	.340
Ítem 10	39	.340
Ítem 11	39	.340
Ítem 12	39	.033
Ítem 13	39	.000
Ítem 14	39	.064
Ítem 15	39	.033
Ítem 16	39	.033
Ítem 17	39	.340
Ítem 18	39	.340
Ítem 19	39	.340
Ítem 20	39	.033

Fuente: Elaboración propia (2017)

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	39	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	39	100.0

<b>K =</b>	<b>39</b>
<b>Σvi =</b>	54.3
<b>t =</b>	7.001
<b>α=</b>	<b>0.76</b>

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Reemplazando en la fórmula: para la variable Motivación Laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.76, lo que significa que el instrumento es CONFIABLE.

### Variable de Estudio 2: Desempeño Docente

ÍTEMS	N	VARIANZA
Ítem 1	39	.033
Ítem 2	39	.000
Ítem 3	39	.064
Ítem 4	39	.033
Ítem 5	39	.033
Ítem 6	39	.340
Ítem 7	39	.340
Ítem 8	39	.340
Ítem 9	39	.033
Ítem 10	39	.000
Ítem 11	39	.064
Ítem 12	39	.033
Ítem 13	39	.033
Ítem 14	39	.340
Ítem 15	39	.033
Ítem 16	39	.000
Ítem 17	39	.064
Ítem 18	39	.033
Ítem 19	39	.033
Ítem 20	39	.340
Ítem 21	39	.340
Ítem 22	39	.340

Fuente: Adaptación del MINEDU (2017)

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	39	100.0
	Excluidos		
	Total		

<b>K =</b>	<b>39</b>
<b>Σvi =</b>	67.94
<b>Vt =</b>	8.45
<b>α=</b>	<b>0.84</b>

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Reemplazando en la fórmula: para la variable Desempeño Docente se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.84, lo que significa que el instrumento es CONFIABLE.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos después de la aplicación de los instrumentos para las variables Motivación Laboral y Desempeño Docente, que fueron recogidos mediante los instrumentos, se hizo la recolección, se organizó y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos de barras, con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 23 y Excel.

Para hacer el análisis descriptivo y correlacional, se utilizó el uso de frecuencias y porcentajes establecidas en las tablas, la prueba estadística de Tau C de Kendall, mediante el cual se indica si estas variables están asociadas y en qué medida es el nivel de asociación que tienen. El estadístico utilizado para la prueba fue:

- **Tau C de Kendall**, que es una medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a través de los datos organizados en tablas.



Para la interpretación el valor de “Tau C de Kendal”:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Buena correlación

De 0.80 a 1.00 Alta correlación

## **2.6 Aspectos éticos**

Las encuestas se realizaron a los docentes de la provincia de Cusco; para tal efecto se pidió la autorización respectiva a la UGEL Cusco.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción

Con las siguientes tablas y sus respectivas figuras se pretende interpretar los resultados del material recopilado sobre la motivación y desempeño de los docentes de las instituciones educativas Multigrados de la provincia de Cusco.

#### 3.2 Análisis descriptivo por cada variable y sus dimensiones

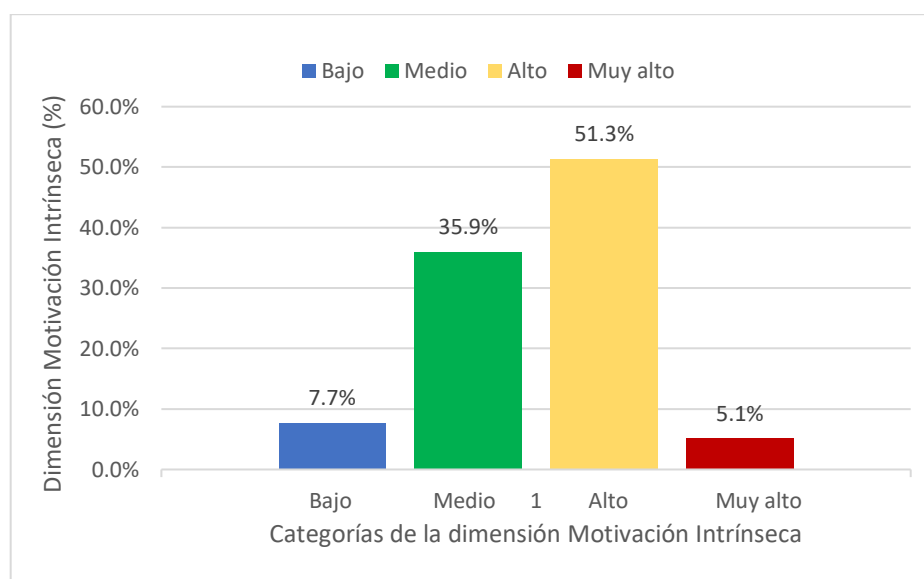
##### 3.2.1 Resultados de la primera variable

**Tabla N° 01**

**Motivación Intrínseca de la variable de estudio**

Válidos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	3	7.7%	7.7%	7.7%
	Medio	14	35.9%	35.9%	43.6%
	Alto	20	51.3%	51.3%	94.9%
	Muy alto	2	5.1%	5.1%	100.0%
	Total	39	100.0%	100.0%	

**Figura N° 01**



La tabla N° 01, correspondiente a la motivación intrínseca muestra claramente que 51.3% de los docentes de las instituciones Educativas Multigrados de la provincia de Cusco tienen alto nivel de motivación intrínseca, quiere decir que ellos están satisfechos laboralmente en sus instituciones educativas, sólo el 5.1% presenta un nivel muy alto, el 35.9% es medio y el 7.7% menciona que es bajo. Esto significa

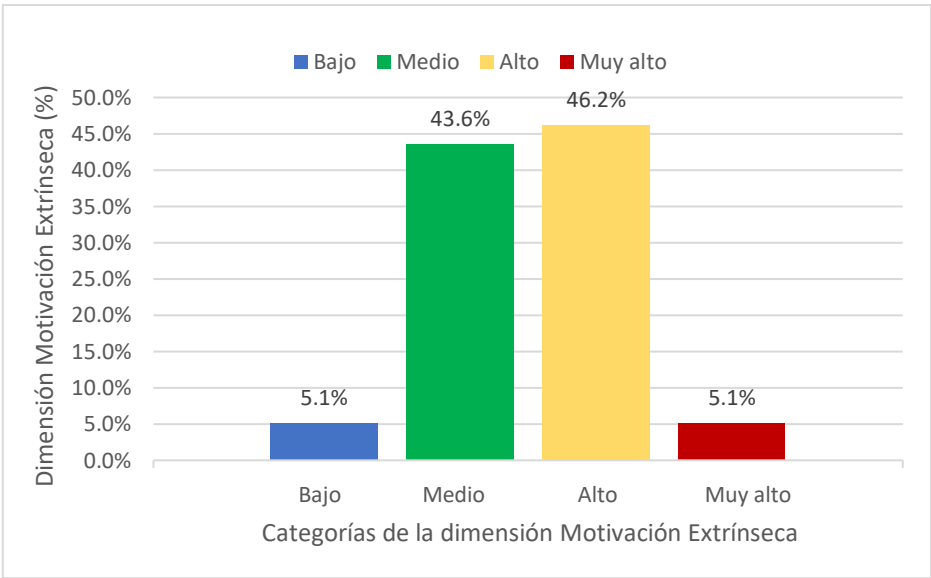
que el gran porcentaje presenta alto nivel de motivación que le permite desarrollarse adecuadamente.

**Tabla N° 02**

**Motivación Extrínseca de la variable de estudio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	5.1%	5.1%	5.1%
	Medio	17	43.6%	43.6%	48.7%
	Alto	18	46.2%	46.2%	94.9%
	Muy alto	2	5.1%	5.1%	100.0%
	Total	39	100.0%	100.0%	

**Figura N° 02**



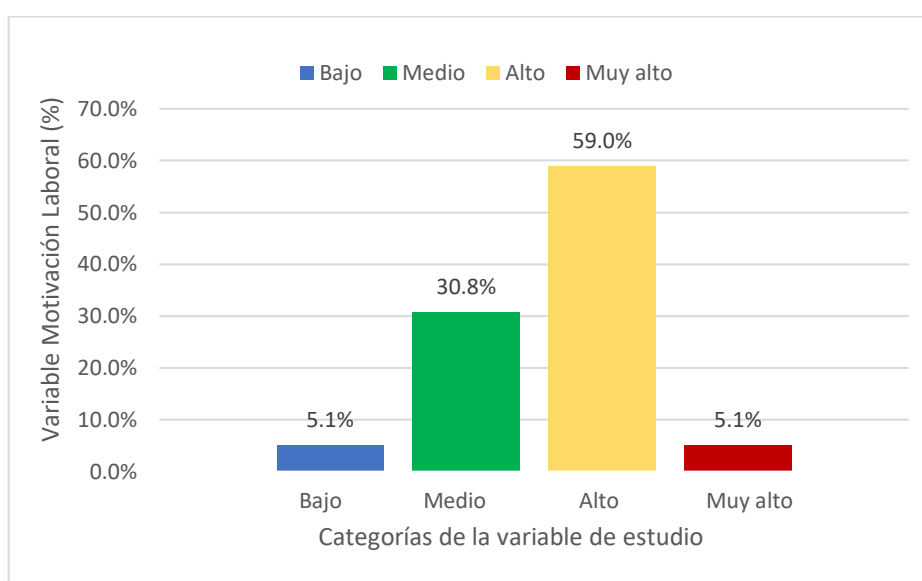
La tabla N° 02, correspondiente a la motivación Extrínseca, muestra claramente que 46.2% de los docentes de las instituciones Educativas Multigrados de la provincia de Cusco tienen alto nivel de motivación extrínseca, quiere decir que dichos docentes en su mayoría se preocupan por alcanzar su autosuperación y sus metas planteadas, así como es el ascenso en la Escala magisterial ubicándose en su mayoría en los niveles superiores de la Escala Magisterial, por tanto sus remuneraciones son buenas, el 5.1% presenta un nivel muy alto, el 43.6% es medio y el 5.1% su nivel es bajo. Esto significa que el gran porcentaje presenta alto nivel de motivación exterior que le permite desarrollarse adecuadamente.

**Tabla N° 03**

**Variable de estudio Motivación Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	5.1%	5.1%	5.1%
	Medio	12	30.8%	30.8%	35.9%
	Alto	23	59.0%	59.0%	94.9%
	Muy alto	2	5.1%	5.1%	100.0%
	Total	39	100.0%	100.0%	

**Figura N° 03**



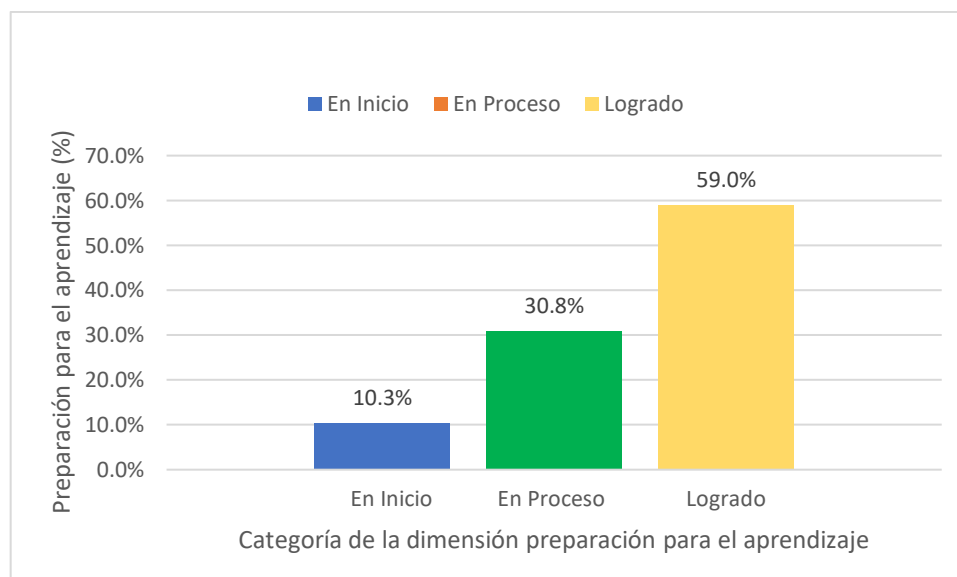
La tabla N° 03, correspondiente a la motivación laboral muestra claramente que 59.0% de los docentes de las instituciones Educativas Multigrados de la provincia de Cusco tienen alto nivel de motivación laboral quiere decir que se sienten motivado para poder realizar diferentes acciones que le permitan cumplir un trabajo a cabalidad menciona que se siente estimulado para alcanzar las metas personales y sus metas organizacionales con esto permite que la organización cumpla con sus metas establecidas, el 5.1% presenta un nivel muy alto, el 30.8% es medio y el 5.1% su nivel es bajo. Esto significa que el gran porcentaje presenta alto nivel de motivación exterior que le permite desarrollarse adecuadamente

### 3.2.2 Resultados de la segunda variable y dimensiones

**Tabla N° 04**

Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
Válidos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Inicio	2	10.3%	10.3%	10.3%
	En proceso	12	30.8%	30.8%	35.9%
	Logrado	23	59.0%	59.0%	94.9%
	Total	39	100.0%	100.0%	

**Figura N° 04**



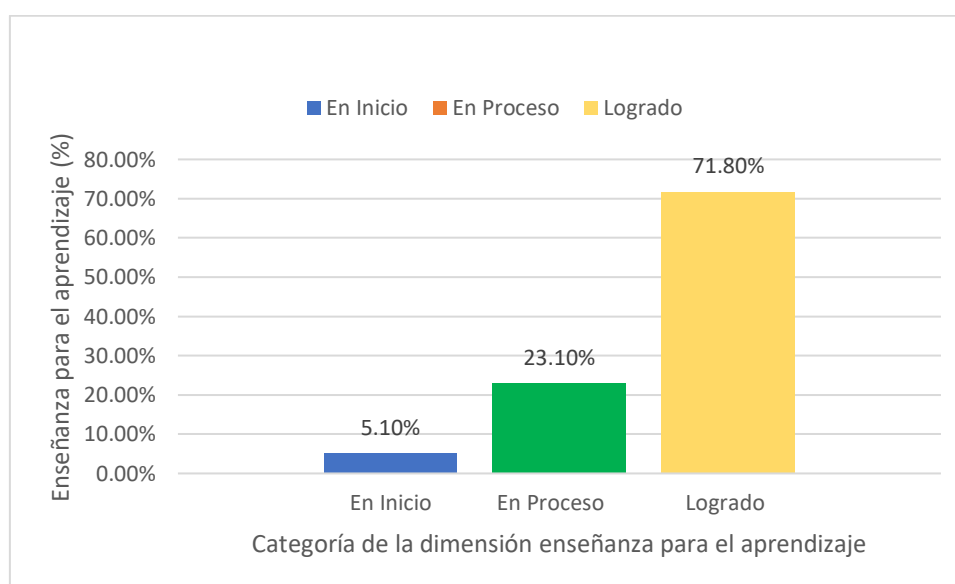
La tabla N° 04, correspondiente a la preparación aprendizaje muestra claramente que 59.0% de los docentes de las instituciones Educativas Multigrados de la provincia de Cusco están en el nivel logrado esto quiere decir que planifican sus clases, preparan sus materiales, utilizan estrategias para preparar sus sesiones de aprendizaje de manera adecuada, y el 30.8% requiere del intercambio de experiencias de aprendizaje para realizar una preparación adecuada y el 10.3% se encuentra en inicio, esto quiere decir que aún requieren mayor apoyo en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje; de los resultados la gran mayoría de los docentes están bien preparados.

**Tabla N° 05**

**Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inicio	2	5.1%	5.1%	5.1%
	En proceso	9	23.1%	23.1%	28.2%
	Logrado	28	71.8%	71.8%	100%
	Total	39	100.0%	100.0%	

**Figura N° 05**



La tabla N° 05, correspondiente a la enseñanza-aprendizaje muestra claramente que 71.8% de los docentes de las instituciones Educativas Multigrados de la provincia de Cusco dentro de su práctica docente ejecuta diversas acciones para poder desempeñarse adecuadamente en el cumplimiento de sus funciones, desarrollando estrategias, didácticas para que los estudiantes aprendan y puedan alcanzar logros en las áreas curriculares que enseña, el 23.1% se encuentra en Proceso y sólo el 5.1% se encuentra en Inicio. Del mayor porcentaje se asume que los docentes están plenamente preparados para impartir una buena enseñanza.

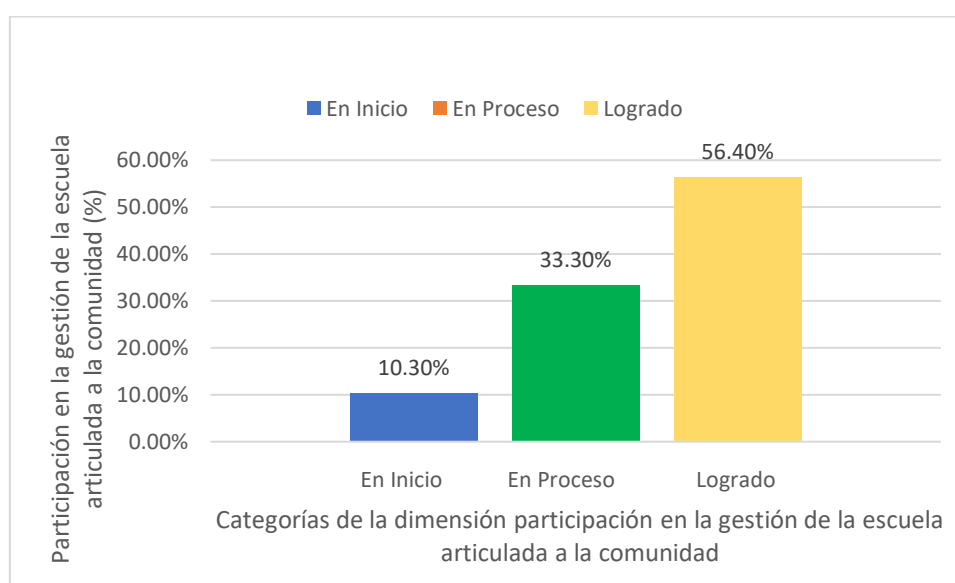
Significando que el gran porcentaje presenta alto nivel de motivación exterior que le permite desarrollarse adecuadamente

**Tabla N° 06**

**Dimensión Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inicio	4	10.3%	10.3%	10.3%
	En proceso	13	33.3%	33.3%	43.6%
	Logrado	22	56.4%	56.4%	100%
	Total	39	100.0%	100.0%	

**Figura N° 06**



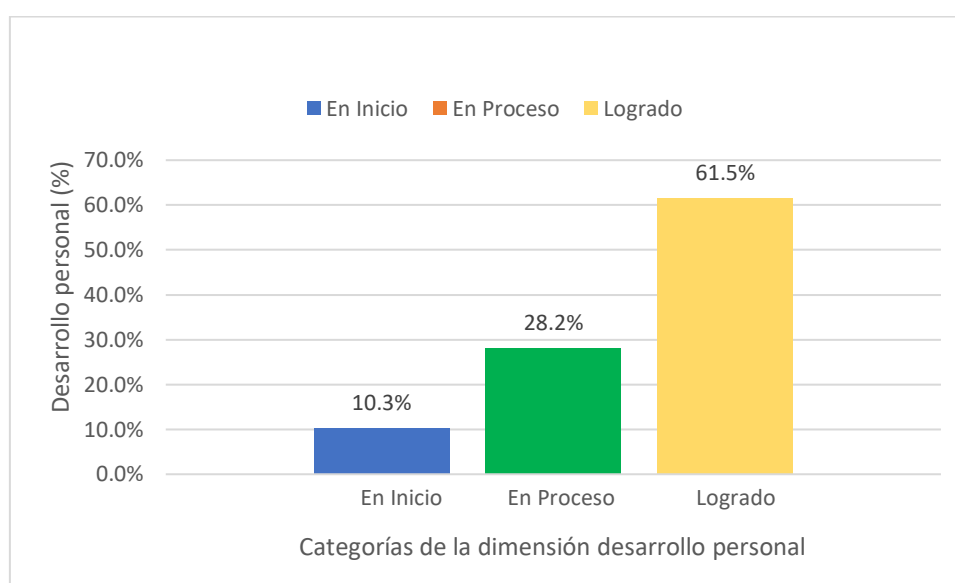
La tabla N° 06, correspondiente a participación gestión, muestra claramente que 56.4% de los docentes de las Instituciones Educativas Multigrados de la provincia de Cusco participan en todas las actividades realizadas, así mismo contribuyen a la gestión y clima organizacional de cada una de las instituciones, siendo esto positivo para el desarrollo institucional y de las comunidades educativas y organizacionales con esto permite que la organización cumpla con sus metas establecidas, el 33.3% están en proceso, quiere decir que este grupo de maestros requieren aún el apoyo de sus demás colegas para poder desarrollarse de una manera adecuada y el 10.3% está en el nivel de inicio. Significando que el gran porcentaje presenta alto nivel de participación y gestión.

**Tabla N° 07**

**Dimensión Participación en el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inicio	4	10.3%	10.3%	10.3%
	En proceso	11	28.2%	28.33%	43.6%
	Logrado	24	61.5%	56.4%	100%
	Total	39	100.0%	100.0%	

**Figura N° 07**



La tabla N° 07, correspondiente al desarrollo profesional, muestra claramente que 61.5% de los docentes de las Instituciones Educativas Multigrados de la provincia de Cusco tienen el nivel logrado, esto quiere decir que se encuentran haciendo sus estudios de post-grado como son maestrías, doctorados, especializaciones, diplomados, etc. Esto le permite tener mayores oportunidades en su vida profesional tanto laboral; así mismo, se identifica con la UGEL a la que pertenece, 28.2% están en proceso, esto significa que medianamente se preocupan por participar en actividades de la UGEL y sólo el 10.3% de los maestros manifiestan la no participación en acciones educativas.

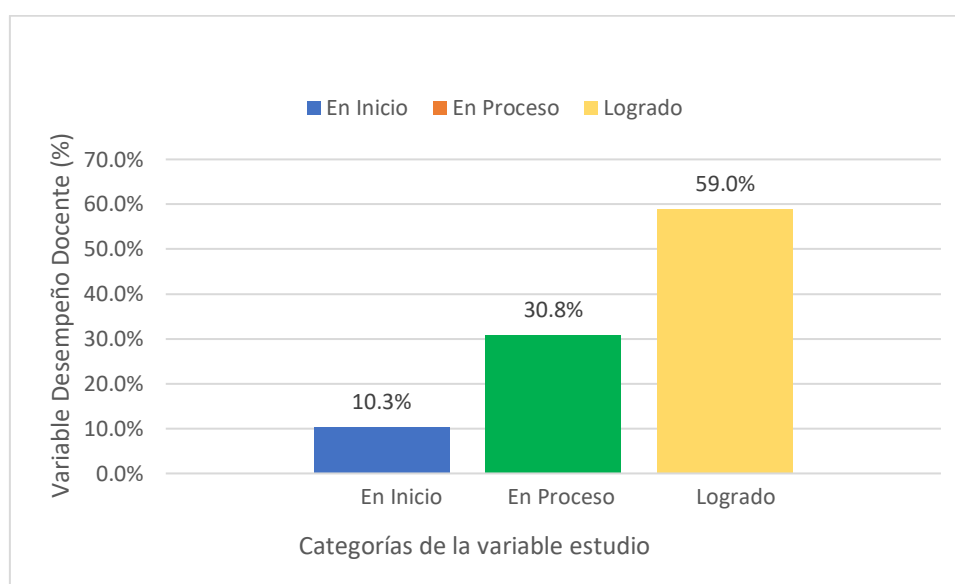


**Tabla N° 08**

**Variable Desempeño Docente**

Válidos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Inicio	4	10.3%	10.3%	10.3%
	En proceso	12	30.8%	30.8%	41.0%
	Logrado	23	59.0%	59.0%	100%
	Total	39	100.0%	100.0%	

**Figura N° 08**



La tabla N° 08, correspondiente al desempeño docente, muestra claramente que 59.0% de los docentes de las Instituciones Educativas Multigrados de la provincia de Cusco, tienen nivel logrado lo que significa que estos maestros alcanzan adecuados niveles de cumplimiento de sus funciones, así mismo se integran en los equipos de trabajo, contribuyendo de esta manera a que los escolares reciban una enseñanza de calidad y tanto el trabajo a nivel de toda su institución educativa sea positivo, el 30.8% en proceso, esto significa que este grupo de maestros aún requieren el apoyo de sus colegas y el acompañamiento del Líder pedagógico para planificar y enseñar adecuadamente. Y, el 10.3% menciona estar en el nivel de inicio.

### 3.3 Prueba de Hipótesis

#### 3.3.1 Prueba de la hipótesis general

**Tabla N° 09**

**Motivación Laboral y Desempeño Docente**

		Desempeño Docente				Total
		En Inicio	En Proceso	Logrado		
Motivación Laboral	Bajo	f	2	0	0	2
		%	5.1%	0.0%	0.0%	5.1%
	Medio	f	1	8	3	12
		%	2.6%	20.5%	7.7%	30.8%
	Alto	f	0	4	19	23
		%	0.0%	10.3%	48.7%	59.0%
	Muy alto	f	1	0	1	2
		%	2.6	0.0%	2.6%	5.1%
Total	f	4	12	23	39	
	%	10.3%	30.8%	59.0%	100.0%	
Medidas simétricas						
		Valor	Error tip. asint. a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau C de Kendall	.418	.143	2.925	.003	
N de casos válidos		39				

#### Interpretación

De los valores hallados se asume que el 48.7% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación laboral ellos han alcanzado un adecuado desarrollo en el cumplimiento de sus funciones, el 2.6% de los educadores que tienen muy alto nivel de motivación laboral ellos también alcanzan un desempeño logrado en el cumplimiento de funciones.

Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.418 y  $p=0.003<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes; probándose así la hipótesis planteada.

### 3.3.2 Prueba de las hipótesis específicas

**Tabla N° 10**

**Motivación Intrínseca 56**

**y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				Total
		En Inicio	En Proceso	Logrado		
Motivación Intrínseca	Bajo	f	3	0	0	3
		%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%
	Medio	f	0	11	3	14
		%	0.0%	28.2%	7.7%	35.9%
	Alto	f	0	1	19	20
		%	0.0%	2.6%	48.7%	51.3%
	Muy alto	f	1	0	1	2
		%	2.6	0.0%	2.6%	5.1%
Total	f	4	12	23	39	
	%	10.3%	30.8%	59.0%	100.0%	
Medidas simétricas						
		Valor	Error tip. asint. a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau C de Kendall	.570	.140	4.076	.000	
N de casos válidos		39				

### Interpretación

De los valores hallados se asume que el 48.7% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación intrínseca ellos han alcanzado un adecuado desarrollo de su preparación para el aprendizaje, el 2.6% de los educadores que tienen muy alto motivación interna ellos también alcanzan un desempeño en la preparación del aprendizaje en logrado.

Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.570 y  $p=0.000<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación intrínseca y la preparación para el aprendizaje.

**Tabla N° 11**

**Motivación Intrínseca y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				Total
		En Inicio	En Proceso	Logrado		
Motivación Intrínseca	Bajo	f	1	0	2	3
		%	2.6%	0.0%	5.1%	7.7%
	Medio	f	0	8	6	14
		%	0.0%	20.5%	15.4%	35.9%
	Alto	f	0	1	19	20
		%	0.0%	2.6%	48.7%	51.3%
	Muy alto	f	1	0	1	2
		%	2.6	0.0%	2.6%	5.1%
Total	f	2	9	28	39	
	%	5.1%	23.1%	71.8%	100.0%	
Medidas simétricas						
		Valor	Error tip. asint. a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau C de Kendall	.268	.136	1.966	.049	
N de casos válidos		39				

**Interpretación**

De los valores hallados se asume que el 48.7% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación intrínseca ellos han alcanzado un adecuado desarrollo de su ejecución para el aprendizaje, el 2.6% de los educadores que tienen muy alto motivación interna ellos también alcanzan un desempeño logrado en su ejecución del aprendizaje.

Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.268 y  $p=0.049<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación intrínseca y la ejecución para el aprendizaje; probándose así la hipótesis planteada.

**Tabla N° 12**

**Motivación Intrínseca y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

		Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad				Total
		En Inicio	En Proceso	Logrado		
Motivación Intrínseca	Bajo	f	3	0	0	3
		%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%
	Medio	f	0	10	4	14
		%	0.0%	25.6%	10.3%	35.9%
	Alto	f	0	3	17	20
		%	0.0%	7.7%	43.6%	51.3%
	Muy alto	f	1	0	1	2
		%	2.6	0.0%	2.6%	5.1%
Total	f	4	13	22	39	
	%	10.3%	33.3%	56.4%	100.0%	
Medidas simétricas						
		Valor	Error tip. asint. a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau C de Kendall	.477	.147	3.253	.001	
N de casos válidos		39				

**Interpretación**

De los valores hallados se asume que el 43.6% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación intrínseca ellos han alcanzado un adecuado desarrollo en relación a la participación en la gestión de institución educativa, el 2.6% de los educadores que tienen muy alto estimulación interna ellos también alcanzan un desempeño logrado en la gestión articulada de la escuela con la comunidad.

Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.477 y  $p=0.001<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación intrínseca y la participación en la gestión de la institución educativa, aceptándose así la hipótesis consignada.

**Tabla N° 13**

**Motivación Intrínseca y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				Total
		En Inicio	En Proceso	Logrado		
Motivación Intrínseca	Bajo	f	3	0	0	3
		%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%
	Medio	f	0	9	5	14
		%	0.0%	23.1%	12.8%	35.9%
	Alto	f	0	2	18	20
		%	0.0%	5.1%	46.2%	51.3%
	Muy alto	f	1	0	1	2
		%	2.6	0.0%	2.6%	5.1%
Total	f	4	11	24	39	
	%	10.3%	28.2%	61.5%	100.0%	
Medidas simétricas						
		Valor	Error tip. asint. a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau C de Kendall	.462	.147	3.136	.002	
N de casos válidos		39				

**Interpretación**

De los valores hallados se asume que el 46.2 % de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación intrínseca ellos han alcanzado un desarrollo profesional adecuado dentro de la institución educativa, el 2.6% de los docentes que tienen muy alto estimulación interna ellos también alcanzan un desarrollo adecuado en su profesionalidad y formación docente.

Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.462 y  $p=0.002<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación intrínseca y el desarrollo de su profesional, aceptándose así la hipótesis consignada.

**Tabla N° 14**

**Motivación Extrínseca y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				Total
		En Inicio	En Proceso	Logrado		
Motivación Extrínseca	Bajo	f	2	0	0	2
		%	5.1%	0.0%	0.0%	5.1%
	Medio	f	0	9	8	17
		%	0.0%	23.1%	20.5%	43.6%
	Alto	f	1	2	15	18
		%	2.6%	5.1%	38.5%	46.2%
	Muy alto	f	1	1	0	2
		%	2.6	2.6%	0.0%	5.1%
Total	f	4	12	23	39	
	%	10.3%	30.8%	59%	100.0%	
Medidas simétricas						
		Valor	Error tip. asint. a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau C de Kendall	.329	.156	1.462	.014	
N de casos válidos		39				

**Interpretación**

De los valores hallados se asume que el 38.5% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación Extrínseca ellos han alcanzado un adecuado desarrollo de su preparación para el aprendizaje, el 20.5% de los educadores que tienen nivel medio de motivación externa ellos también alcanzan un desempeño en la preparación del aprendizaje en logrado.

Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.329 y  $p=0.014<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación Extrínseca y la preparación para el aprendizaje

**Tabla N° 15**

**Motivación Extrínseca y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				Total
		En Inicio	En Proceso	Logrado		
Motivación Extrínseca	Bajo	f	1	0	1	2
		%	2.6%	0.0%	2.6%	5.1%
	Medio	f	0	8	9	17
		%	0.0%	20.5%	23.1%	43.6%
	Alto	f	0	1	17	18
		%	0.0%	2.6%	43.6%	46.2%
	Muy alto	f	1	0	1	2
		%	2.6	0.0%	2.6%	5.1%
Total	f	2	9	28	39	
	%	5.1%	23.1%	71.8%	100.0%	
Medidas simétricas						
		Valor	Error tip. asint. a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau C de Kendall	.250	.134	1.867	.042	
N de casos válidos		39				

**Interpretación**

De los valores hallados se asume que el 43.6% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación Extrínseca ellos han alcanzado un adecuado desarrollo de su ejecución para el aprendizaje, el 2.6% de los educadores que tienen muy alto motivación externa ellos también alcanzan un desempeño logrado en su ejecución del aprendizaje.

Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.250 y  $p=0.042<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación Extrínseca y la ejecución para el aprendizaje; probándose así la hipótesis planteada.



**Tabla N° 16**

**Motivación Extrínseca y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

		Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad				Total
		En Inicio	En Proceso	Logrado		
Motivación Extrínseca	Bajo	f	2	0	0	2
		%	5.1%	0.0%	0.0%	5.1%
	Medio	f	0	8	9	17
		%	0.0%	20.5%	23.1%	43.6%
	Alto	f	1	4	13	18
		%	2.6%	10.3%	33.3%	46.2%
	Muy alto	f	1	1	0	2
		%	2.6	2.6%	0.0%	5.1%
Total		f	4	13	22	39
		%	10.3%	33.3%	56.4%	100.0%
Medidas simétricas						
		Valor	Error tip. asint. a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau C de Kendall	.230	.158	3.822	.041	
N de casos válidos		39				

**Interpretación**

De los valores hallados se asume que el 33.3% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación Extrínseca ellos han alcanzado un adecuado desarrollo en relación a la participación en la gestión de institución educativa, el 23.1% de los educadores que tienen medio nivel estimulación externa ellos también alcanzan un desempeño logrado en la gestión articulada de la escuela con la comunidad.

Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.230 y  $p=0.041<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación Extrínseca y la participación en la gestión de la institución educativa, aceptándose así la hipótesis consignada.

**Tabla N° 17**

**Motivación Extrínseca y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				Total
		En Inicio	En Proceso	Logrado		
Motivación Extrínseca	Bajo	f	2	0	0	2
		%	5.1%	0.0%	0.0%	5.1%
	Medio	f	0	10	7	17
		%	0.0%	25.6%	17.9%	43.6%
	Alto	f	1	1	16	18
		%	2.6%	2.6%	41.0%	46.2%
	Muy alto	f	1	0	1	2
		%	2.6	0.0%	2.6%	5.1%
Total	f	4	11	24	39	
	%	10.3%	28.2%	61.5%	100.0%	
Medidas simétricas						
		Valor	Error tip. asint. a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau C de Kendall	.363	.146	2.494	.013	
N de casos válidos		39				

**Interpretación**

De los valores hallados se asume que el 41.0 % de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación Extrínseca ellos han alcanzado un desarrollo profesional adecuado dentro en la institución educativa, el 2.6% de los docentes que tienen muy alto estimulación interna ellos también alcanzan un desarrollo adecuado en su profesionalidad y formación docente.

Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.363 y  $p=0.013<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación Extrínseca y el desarrollo de su profesional, aceptándose así la hipótesis consignada.

#### IV. DISCUSIÓN

La motivación ha generado el interés de distintos investigadores a lo largo de la historia, quienes se han preocupado por descubrir cuáles son los motivos que generan los comportamientos, así como identificar cuáles son los principales factores que inspiran al ser humano a luchar por alcanzar las metas deseadas.

Cuando los investigadores del tema de la motivación ahondaron en el enfoque relativo a la reducción de pulsiones lograron dar explicación acerca de cómo las pulsiones primarias motivan el comportamiento, sin embargo, no fueron capaces de explicar conductas dirigidas a mantener o a aumentar el nivel de excitación, tal como sucede con la curiosidad, o bien con la búsqueda de emociones. Por estas causas surge la explicación de la homeostasis, un proceso por el cual la persona hace lo que está en su poder para mantener un óptimo nivel de funcionamiento, lo cual se logra mediante la corrección de las desviaciones en su estado interno balanceado.

La Motivación Laboral y el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia de Cusco, 2017, esto se establece de los valores hallados se asume que el 48.7% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación laboral ellos han alcanzado un adecuado desarrollo en el cumplimiento de sus funciones, el 2.6% de los educadores que tienen muy alto nivel de motivación laboral ellos también alcanzan un desempeño logrado en el cumplimiento de funciones. Del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.418 y  $p=0.003<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes; probándose así la hipótesis planteada. Al respecto (Bisetti, J.A., 2015) concluye que existe una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. El grado de motivación laboral del personal subalterno que labora en la Institución Armada del Perú, 2015, donde se realizó el estudio, corresponde mayormente al Nivel alto con 53.6 %, muy alto 25.2 %, medio 15.9 %, mientras que un 5.3 % presentaron bajo nivel de motivación laboral. Y, el nivel de desempeño laboral del personal subalterno que labora en una Institución Armada del Perú, 2015, corresponde mayormente al Nivel promedio con 50.3 %, alto en 48.3 %, mientras que un 1.3 % presentan bajo nivel en su

desempeño laboral; coincidiendo lo mencionado con lo hallado en la presente investigación.

La Motivación Laboral que reciben los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia de Cusco, 2017, es alta, esto establece de la tabla N° 03, donde se muestra claramente que 59.0% de los docentes de las instituciones Educativas Multigrados de la provincia de Cusco tienen alto nivel de motivación laboral quiere decir que se sienten motivado para poder realizar diferentes acciones que le permitan cumplir un trabajo a cabalidad menciona que se siente estimulado para alcanzar las metas personales y sus metas organizacionales con esto permite que la organización cumpla con sus metas establecidas, el 5.1% presenta un nivel muy alto, el 30.8% es medio, mientras que el 5.1% se menciona que es bajo. Esto significa que el gran porcentaje presenta alto nivel de motivación exterior que le permite desarrollarse adecuadamente. De acuerdo a (Mejía, L., 2014) los factores motivacionales presentes en los docentes están muy relacionados con la motivación externa, ya que existe en ellos la tendencia a manejar sus mecanismos de motivación desde el medio ambiente, lo que hace que los programas que se generen para el incremento de la motivación deben centrarse mucho en el proceso intrínseco de crecimiento y desarrollo del ser humano; ya que siempre habrán condiciones externas que pueden tornarse frustrantes, pero si el mecanismo de motivación del docente está centrado en la autorrealización, en el desarrollo personal y en su propio crecimiento, éstos eventos que se podrían percibir como adversos en determinado momento, no generarían el mismo impacto en la motivación del docente. Y, de lo mencionado por (Arana, M.S., 2014) el análisis de regresión multivariado (MANOVA), muestra que existe relación conjunta significativa entre las variables predictores factores extrínsecos o de higiene y factores intrínsecos o motivadores (Motivación) y las variables de criterio contenido del trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales, condiciones de trabajo (Satisfacción laboral). De lo mencionado se asume que la motivación, de una u otra manera, ha repercutido en el contenido del trabajo, el trabajo de equipo, incentivos laborales y condiciones de trabajo; evidenciándose de esta manera la demostración de la hipótesis principal. Por lo tanto, se puede predecir que la motivación puede

lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo.

El nivel de Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017, es satisfactorio, esto se establece en la tabla N° 08, donde se muestra claramente que 59.0% de los docentes de las Instituciones. Educativas Multigrados de la provincia de Cusco, tienen nivel logrado lo que significa que estos maestros alcanzan adecuados niveles de cumplimiento de sus funciones, así mismo se integran en los equipos de trabajo, contribuyendo de esta manera a que los escolares reciban una enseñanza de calidad y tanto el trabajo a nivel de toda su institución educativa sea positivo, el 30.8% en proceso, esto significa que este grupo de maestros aún requieren el apoyo de sus colegas y el acompañamiento del Líder pedagógico para planificar y enseñar adecuadamente. Y, el 10.3% menciona estar en el nivel de inicio. De acuerdo a (Sánchez, J.A., 2013) se asume que el 93% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener dominio tecnológico en su práctica pedagógica y sólo el 7% refiere que los docentes nunca muestran tener dominio tecnológico en su desempeño. El 85% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener dominio científico en su práctica pedagógica y sólo el 15% refiere que los docentes nunca muestran tener dominio científico en su desempeño. El 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 3% refiere que los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su desempeño. De lo considerado la investigación determina que existe correlación estadísticamente significativa entre el tipo de "Locus de control" y el desempeño laboral; lo cual apoya de manera parcial a lo hallado en la presente investigación.

Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Motivación y las dimensiones del Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017, esto se establece de valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.570 y  $p=0.000<0.05$  se acepta que existe un nivel de

relación positiva entre la motivación intrínseca y la preparación para el aprendizaje, del valor es 0.268 y  $p=0.049<0.05$  se acepta que existe un nivel de relación positiva entre la motivación intrínseca y la ejecución para el aprendizaje; probándose así la hipótesis planteada, el valor es 0.477 y  $p=0.001<0.05$  se acepta que existe un nivel de relación positiva entre la motivación intrínseca y la participación en la gestión de la institución educativa, aceptándose así la hipótesis consignada, del valor de Tau C de Kendall que es 0.462 y  $p=0.002<0.05$  se acepta que existe un nivel de relación positiva entre la motivación intrínseca y el desarrollo de su profesional, aceptándose así la hipótesis consignada, del valor de Tau C de Kendall cuyo valor es 0.329 y  $p=0.014<0.05$  se acepta la hipótesis alterna es decir existe un nivel de relación positiva entre la motivación Extrínseca y la preparación para el aprendizaje. Del valor de Tau C de Kendall que es 0.250 y  $p=0.042<0.05$  se acepta que existe un nivel de relación positiva entre la motivación Extrínseca y la ejecución para el aprendizaje; probándose así la hipótesis planteada. Del valor de Tau C de Kendall que es 0.230 y  $p=0.041<0.05$  se acepta que existe un nivel de relación positiva entre la motivación Extrínseca y la participación en la gestión de la institución educativa, aceptándose así la hipótesis consignada. Y, del valor de Tau C de Kendall 0.363 y  $p=0.013<0.05$  se acepta que existe un nivel de relación positiva entre la motivación Extrínseca y el desarrollo de su profesional, aceptándose así la hipótesis consignada. Y, de lo considerado por (García, V., 2012) sobre sus resultados los entrevistados exponían que como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, el 60% de las personas entrevistadas optaba por reconocimiento y remuneración económica, el 30 % a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos. El mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje sería para las relaciones interpersonales y remuneración, en ambos porcentajes mayoritarios se encuentra el elemento salario, pero también los entrevistados valoran el reconocimiento en su trabajo y las relaciones interpersonales como aportación del desarrollo de su trabajo, aunque no sea un salario retribuido económicamente. Debemos tener en cuenta que el 75% de los entrevistados soportaba cargas hipotecarias, familiares o ambas, por esta condición siempre se va existir una mayor tendencia a valorar la remuneración económica; esto coincide con lo hallado en la presente investigación.

La motivación al ser una disposición de individuos y grupos, influidos por necesidades y percepciones a esforzarse por alcanzar una meta, debe ser también procurada por las organizaciones desde el uso eficiente de los canales de información, hasta situaciones dadas las cuales deben estar bien informados, motivar en una institución implica integrar las necesidades y las metas de los individuos con las necesidades y metas de la organización.

El proceso de la motivación; genera que la gente parte de la necesidad, motivar un comportamiento para lograr la satisfacción o insatisfacción; para ser docente es importante que el individuo este intrínsecamente motivado. Esa motivación en los maestros permite un el desarrollo de un buen trabajo, que sienta satisfacción por hacer su trabajo. Esta satisfacción proviene de varios factores, como el gusto de terminar el trabajo, el sentimiento de culminar una tarea etc. Obviamente el docente también necesita la motivación extrínseca. Como lo es el sueldo, prestaciones, seguridad en el trabajo y condiciones laborales. Además, que muchos directores cometen el error de suponer que el desempeño de un profesor se relaciona solamente con su motivación. Sin embargo, hay otros componentes que influyen como son las capacidades y habilidades de un individuo, así como el grado de apoyo organizacional que influyen en su desempeño. Un maestro poco motivado y con habilidades excepcionales puede ser capaz de superar a otro maestro más motivado y con menos habilidades. Del mismo modo, el desempeño de un docente depende principalmente de lo que llamamos “apoyo organizacional y docente”, para que una institución tenga profesores y personal docente motivados por el trabajo que estos realizan dentro y fuera de la institución educativa debe: Hacer interesante el trabajo de los docentes, proporcionar objetivos claros de desempeño. Apoyar los esfuerzos de los profesores, proporcionar una retroalimentación oportuna sobre el desempeño y recompensar el desempeño; en la presente investigación de considera importante motivar por que se evidencia pocos niveles de motivación de los docentes de la muestra en estudio.

## V. CONCLUSIONES

- La Motivación Laboral se relaciona con el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia de Cusco, 2017, esto se establece del 48.7% de los educadores que manifiestan que tienen alto nivel de motivación laboral ellos han alcanzado un adecuado desarrollo en el cumplimiento de sus funciones, el 2.6% de los educadores que tienen muy alto nivel de motivación laboral ellos también alcanzan un desempeño logrado en el cumplimiento de funciones. Y, del valor de Tau C de Kendall que es 0.418 y  $p=0.003<0.05$  se prueba la hipótesis alterna existiendo un nivel de relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes.
- La Motivación Laboral que reciben los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia de Cusco, 2017, es alta, esto establece de la tabla N° 03, donde se muestra claramente que 59.0% de los docentes tienen alto nivel de motivación laboral, que quiere decir que se sienten motivados para poder realizar diferentes acciones que le permitan cumplir un trabajo a cabalidad menciona que se siente estimulado para alcanzar las metas personales y sus metas organizacionales con esto permite que la organización cumpla con sus metas establecidas, el 5.1% presenta un nivel muy alto y el 30.8% es medio, ninguno menciona que sea bajo. Esto significa que el gran porcentaje presenta alto nivel de motivación exterior que le permite desarrollarse adecuadamente.
- El nivel de Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017, es satisfactorio, esto se establece en la tabla N° 08, donde se muestra claramente que 59.0% de los docentes tienen nivel logrado lo que significa que alcanzan adecuados niveles de cumplimiento de sus funciones, así mismo se integran en los equipos de trabajo, contribuyendo de esta manera a que los escolares reciban una enseñanza de calidad y tanto el trabajo a nivel de toda su institución educativa sea positivo, el 30.8% en proceso, esto significa que estos maestros aún requieren el apoyo de sus colegas y el acompañamiento del Líder pedagógico



para planificar y enseñar adecuadamente. Y, el 10.3% menciona estar en el nivel de inicio.

- Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Motivación y las dimensiones del Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017, esto se establece de valor de Tau C de Kendall obtenido, el 0.570 y  $p=0.000<0.05$  prueba una relación positiva entre la motivación intrínseca y la preparación para el aprendizaje, el valor de 0.268 y  $p=0.049<0.05$  prueba la relación positiva entre la motivación intrínseca y la ejecución para el aprendizaje; el valor es 0.477 y  $p=0.001<0.05$  indica una relación positiva entre la motivación intrínseca y la participación en la gestión de las instituciones educativas, el valor de 0.462 y  $p=0.002<0.05$  donde se acepta la relación positiva entre la motivación intrínseca y el desarrollo de su profesional. Y, del valor de 0.329 y  $p=0.014<0.05$  se acepta la relación positiva entre la motivación Extrínseca y la preparación para el aprendizaje, El valor de 0.250 y  $p=0.042<0.05$  se acepta una relación positiva entre la motivación Extrínseca y la ejecución para el aprendizaje; el valor de 0.230 y  $p=0.041<0.05$  prueba una relación positiva entre la motivación Extrínseca y la participación en la gestión de la institución educativa. Y, del valor de 0.363 y  $p=0.013<0.05$ ; se acepta la asociación entre la motivación Extrínseca y el desarrollo de su profesional, aceptándose así la hipótesis mencionada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A los especialistas de la UGEL Cusco, al respecto de la relación Motivación Laboral y Desempeño Docente, se sugiere realizar talleres de capacitación fomentando el desarrollo personal y el fortalecimiento de la autoestima, manejo de documentos técnico pedagógicos, de tal forma que se eleve los niveles suficientes para que tengan una buena autoestima personal y así se desempeñen adecuadamente.
- A los docentes y directores se debe recomendar que realicen acciones y actividades que permitan reforzar las diferentes dimensiones de la Motivación Laboral en las instituciones educativas que laboran.
- A los directores y docentes de las instituciones educativas estudiadas de la UGEL Cusco, se sugiere implementar actividades para promover un buen desempeño laboral de los docentes, además de una convivencia democrática, justa y comprometida con las instituciones aliadas.
- A las Autoridades Locales: UGEL y Municipio de Cusco con respecto a la relación de la motivación y desempeño docente, que contribuyan con acciones de intercambio de experiencias, pasantías académicas y promuevan mediante campañas la identificación, así como logren desarrollar acciones que permitan alcanzar sus metas personales e institucionales.

## **VII. PROPUESTA**

### **“Talleres de Motivación Personal y Liderazgo”**

#### **7.1 Datos informativos.**

7.1.1 Institución: Educación

7.1.2 Responsable: Mg. Yony Farfán Zegarra

7.1.3 Duración: Inicio: 16-08-2018 Término: 18-12-2018

7.1.4 Año: 2018

#### **7.2 Fundamentación.**

La propuesta “Talleres de Motivación Personal y Liderazgo” tiene como finalidad de mejorar los procesos de motivación al docente de la muestra en estudio.

#### **7.3 Justificación**

Es necesario generar en los maestros la motivación debido a que es uno de los factores que contribuye en el desarrollo de un buen trabajo, que sienta satisfacción por hacer su trabajo; debido a que el docente necesita la motivación extrínseca, como lo es el sueldo, prestaciones, seguridad en el trabajo y condiciones laborales, un maestro poco motivado y con habilidades excepcionales puede ser capaz de superar a otro maestro más motivado y con menos habilidades. Del mismo modo, el desempeño de un docente depende principalmente de lo que llamamos “apoyo organizacional y docente”, para que una institución tenga profesores y personal docente motivados por el trabajo que estos realizan dentro y fuera de la institución educativa debe: Hacer interesante el trabajo de los docentes, proporcionar objetivos claros de desempeño Apoyar los esfuerzos de los profesores, proporcionar una retroalimentación oportuna sobre el desempeño y recompensar el desempeño;

## 7.4 Objetivo general

Proporcionar pautas y estrategias que le permitirán desarrollar y manejar las actividades de aprendizaje y ejercicios de forma adecuada y ordenada según se requiera para el logro de la motivación laboral en los trabajadores.

### 7.4.1 Objetivos específicos.

- Sensibilizar al personal docente para recibir los talleres sobre la motivación laboral.
- Desarrollar los talleres programados con la participación de los docentes.
- Fortalece las capacidades individuales para el logro de un trabajo efectivo.

## 7.5 Plan de trabajo

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA				
	2018				
	A	S	O	N	D
Elaboración del plan y sesiones de trabajo	X	X			
Ejecución de los talleres de motivación laboral			X	X	
Jornadas de reflexión sobre motivación laboral				X	
Generación de sistema de estímulos y reconocimiento la labor del docente				X	
Establecimiento de compromisos frente a la organización y a su comunidad					X
Evaluación de los talleres propuestos.					X

## 7.6 Recursos

HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Psicólogos</li><li>• Trabajador es sociales</li><li>• Director</li><li>• Docentes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Materiales de escritorio</li><li>• Cartulinas</li><li>• Videos</li><li>• Material para talleres</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• S/. 7500</li></ul>

## **7.7 Evaluación**

Estará a cargo del responsable de la propuesta.

Cusco, julio de 2018

## VIII. REFERENCIAS

- Addine Fernández, F. (1999). Didáctica y optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje. Habana: Material impreso IPLAC.
- Alcántara, J. A. (1993). Como educar la autoestima. España: Editorial CEAC. S.A.
- Arana, M.S. (2014). La Motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral del Colegio Unión, 2009. Lima-Perú.
- Aylmer Fisher, S. (1949). Métodos estadísticos para investigadores. Argentina: Aguilar.
- Barrena Pacheco, P. (2011). La organización y el control del aula. Revista Digital. Buenos Aires, 156.
- Bisetti, J.A. (2015). Motivación y Desempeño Laboral en el personal subalterno de una institución Armada del Perú, 2015. Lima-Perú.
- Bolívar, A. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. Psicoperspectivas, 9-33.
- Caballo, V. E. (1993). Manual de evaluación y entrenamiento de las Habilidades Sociales. Siglo XXI.
- Cam Carranza, G. (2005). El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Revista de Educación, Cultura y Sociedad, 170-172.
- Cassasus, J. (2005). La Escuela y la desigualdad. Monterrey: Castillo.
- Castro, A., & Lupano, M. L. (2005). DIFERENCIAS INDIVIDUALES EN LAS TEORÍAS IMPLÍCITAS DEL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL PERCIBIDA. Boletín de Psicología, 89-109.
- Centro Nacional de Investigación y desarrollo Tecnológico. (2005). Marco del Buen Desempeño Docente. México.
- Condori Supo, J. (2014). Cómo validar un instrumento. Arequipa-Perú: Bioestadístico EIRL.
- Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. (2015). Guía para la Evaluación del Informe de Cumplimiento de Responsabilidades Profesionales. Perú.
- Damián Guerra, E., & Villarroel Nuñez, L. M. (2010). Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza- Aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, Ciclo-2010- I -2010- II. La Cantuta: Universidad Nacional de Educación.
- Díaz Díaz, H. (07 de 03 de 2014). Los tres problemas que existen en el sector educación del Perú. El Comercio.
- Díaz Díaz, H. (07 de 09 de 2015). Diario El Comercio. Obtenido de <http://elcomercio.pe/economia/peru/tres-problemas-que-existen-sector-educacion-peru-noticia-1714189>
- Duilio, L. I. (1992). Itinerarios para expertos en la formación. Italia.

- El Ministerio de Educación y Cultura de Paraguay. (2011). Marco del buen Desempeño Docente. Paraguay: Paraguay.
- Fernández Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*.
- García Cruz, J. A. (2008). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico. Lima-Perú.
- García, V. (2012). La Motivación Laboral, un estudio descriptivo de algunas variables. Valladolid-España.
- Guerrero, L. (2011). Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión". 2°. Congreso Pedagógico Nacional.
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 82-104.
- IPEBA. (2013). Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular. Lima: Burcon Impresores y Derivados SAC.
- Juárez, D.E. (2016). Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala. Guatemala.
- Llanos Baldivieso, C. C. (2006). Efectos de un Programa de Enseñanza en Habilidades Sociales. Granada - España: Universidad de Granada.
- López Alacid, M. P. (2008). Efectos del Aprendizaje Cooperativo en las Habilidades Sociales, La Educación Intercultural y la Violencia Escolar: Un Estudio Bibliométrico. España: Universidad de Alicante.
- Martín Pliego, F. (1994). Introducción a la Estadística Económica y Empresarial. Madrid: Editorial AC.
- McGuigan, F. (1993). *Experimental Psychology: Methods of Research*. New York: Prentice-Hall.
- Mejía, L. (2014). Factores Motivacionales presentes en Docentes de una institución educativa pública del sector norte de la Dorada y su relación con el Clima Laboral. Manizales.
- Michelson, L. D. (1987). Las Habilidades Sociales en la Infancia: Evaluación y Tratamiento. Barcelona: Martínez.
- Ministerio de Educación. (2009). Diseño Curricular Básico Nacional De Educación Básico Alternativa. Perú.
- Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios, 56.
- Ministerio de Educación. (15 de 04 de 2014). Evaluación Censal de Estudiantes 2013 (ECE 2013). Obtenido de <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/CUSCO.pdf>

- Ministerio de Educación, Dirección de Educación Superior Pedagógica. (2009). Marco del Buen Desempeño Docente. Perú: Perú.
- Ministerio de Educación, R. d. (2009). Reglamento de la Ley del Profesorado. Lima.
- Montenegro, A. I. (2007). Evaluación del desempeño Docente. Colombia: José Vivente Joven Ñunez.
- Muñoz, C. (2004). Educación y Desarrollo Socioeconómico en América Latina y el Caribe. México: Universidad Iberoamericana.
- Muñoz, I. P. (2009). Habilidades Sociales del Docente. Innovación y Experiencias Educativas, 09.
- Piña Sangama, R. (2010). El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA 2012). (01 de 12 de 2013). PISA 2012: Primeros resultados. Informe Nacional del Perú. Obtenido de [http://www2.minedu.gob.pe/umc/PISA/Pisa2012/Informes\\_de\\_resultados/Informe\\_PISA\\_2012\\_Peru.pdf](http://www2.minedu.gob.pe/umc/PISA/Pisa2012/Informes_de_resultados/Informe_PISA_2012_Peru.pdf)
- Rodríguez, R., Mir, M., & Gómez, A. (1989). Las habilidades sociales y las destrezas docentes en la formación de los maestros. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 383-392.
- Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. Revista electrónica de investigación educativa.
- Sánchez, J.A. (2013). Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I. Huacho-Perú.
- Valdés, V. (2000). Desempeño Docente. México.



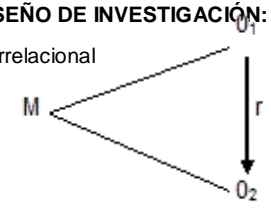
## **IX. ANEXOS**

- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz del instrumento
- Instrumentos
- Fichas de validación
- Constancia de aplicación de encuestas
- Sesiones de motivación
- Fotos
- Data

## ANEXO 01

### Matriz de Consistencia de la Investigación

**TITULO: Motivación laboral y desempeño de los docentes en las II.EE. Multigrados de la provincia del Cusco, 2017**

PREGUNTAS DE	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la Provincia del Cusco, 2017?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de la Motivación laboral que reciben los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017?</li> <li>• ¿Cuál el nivel de Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017?</li> <li>• ¿Qué nivel de relación existe entre las dimensiones de la Motivación laboral y las dimensiones del Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017?</li> </ul>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar cuál es la relación que hay entre la Motivación Laboral y el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la Provincia del Cusco, 2017.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de Motivación laboral que reciben los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.</li> <li>• Determinar el nivel de Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.</li> <li>• Determinar el nivel de relación que existe entre las dimensiones de la Motivación laboral y las dimensiones del Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la Motivación laboral y el Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.</p> <p><b>ESPECÍFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Motivación Laboral que reciben los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017, es positiva.</li> <li>• El nivel de Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017, es satisfactorio.</li> <li>• Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Motivación y las dimensiones del Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</b> <b>Motivación Laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación intrínseca</li> <li>• Motivación extrínseca</li> </ul> <p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</b> <b>Desempeño docente</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Correlacional</p>  <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p> <p>Población: 39 de la Provincia del Cusco</p> <p>Muestra: 39 docentes de los distritos de la Provincia del Cusco</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b></p> <p>Técnica: Encuesta para ambos instrumentos</p> <p>Instrumento: Cuestionarios para medir la Motivación Laboral y el Desempeño Docente</p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Estadísticos descriptivos e inferencial (cuadros y gráficos estadísticos)</p> <p>Prueba de hipótesis.</p>

## ANEXO 02

### Matriz de Operacionalización de Variables

**TITULO: Motivación Laboral y Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia de Cusco, 2017**

Variable de estudio	Motivación Laboral		
DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Santos, J.A. (1993) son los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo, sino que también pueden ser de su familia o amigos.	Robbins y De Cenzo (1998 p.288), la definen como la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales, conociéndolas por la capacidad de esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales.  Este tipo de motivación pueden ser intrínseca y extrínseca.	<b>Motivación Intrínseca</b>  Lo que uno hace con o por las personas para motivarlas, es el medio no el fin en sí mismo. Se identifican dentro de este grupo, importancia para el individuo de su conducta, comparación de lo anhelado contra lo realizado, premios y reprimendas recibidas. Chiavenato (2011).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción Laboral</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>
		<b>Motivación Extrínseca</b>  Son los factores autogenerados que influyen a las personas para comportarse de una manera particular o para moverse a una determinada dirección. Se establece un medio o varios medios para alcanzar la auto superación y el alcance de metas planteadas. Se aplica el proceso de conocimiento y aprendizaje. Chiavenato (2011).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Relaciones Interpersonales.</li> </ul>

Variable de estudio 2	Desempeño Docente		
DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>El desempeño docente, desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan (Fernández, 2002).</p>	<p>La docencia exhibe un conjunto de dimensiones en su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus</p>	<p><b>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b> Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño Docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</li> <li>• Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</li> </ul>
	<p>pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño Docente</p>	<p><b>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b> Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</li> <li>• Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</li> <li>• Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta</li> </ul>

		<p>mejorar. Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño Docente</p> <p>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño Docente</p> <p>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño Docente</p>	<p>las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.</li> <li>• Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</li> <li>• Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y a firmar su identidad y responsabilidad profesional.</li> <li>• Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</li> </ul>
--	--	---	--

## ANEXO 03

### Matriz de los Instrumentos

**TITULO: Motivación Laboral y Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia de Cusco, 2017**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Motivación Laboral	<b>Motivación Intrínseca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción Laboral</li> </ul>	20%	4	1. ¿Se siente Usted satisfecho con la labor que realiza en su centro de trabajo? 2. ¿Se siente Usted realizado como profesional dentro del puesto de trabajo que ocupa? 3. ¿Considera Usted su trabajo interesante? 4. ¿Siente usted que el director de la Instituciones Educativa donde labora, respeta y valora sus metas personales?	1=Nunca  2= A veces  3= Casi siempre  4= Siempre
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento</li> </ul>	30%	6	5. ¿Considera usted que la capacitación es un elemento importante para mejorar el aspecto motivacional? 6. ¿Recibe Usted algún tipo de estímulo como reconocimiento a su labor realizada dentro de su centro de trabajo? 7. ¿Considera que sus compañeros estiman su trabajo como importante? 8. ¿Siente usted que el reconocimiento de su trabajo lo motiva a de desempeñarse mejor manera? 9. ¿Lo felicitan constantemente por el trabajo desempeñado en su puesto de trabajo? 10.¿Valoran los directivos el esfuerzo realizado en cada una de las actividades y lo reconocen?	

	<b>Motivación Extrínseca</b>	• Remuneración	25%	5	11. ¿Está usted de acuerdo con la remuneración actual que percibe? 12. ¿Cubre usted con su salario las necesidades básicas? 13. ¿Recibe usted otra remuneración a parte de su trabajo como administrativo? 14. ¿Se siente Usted motivado con la remuneración mensual que percibe para desempeñarse de mejor manera en su centro de trabajo? 15. ¿Considera que su remuneración es justa de acuerdo al trabajo que desempeña y a su nivel profesional?	
		• Relaciones Interpersonales.	25%	5	16. ¿Considera que la relación entre el personal jerárquico y usted es buena? 17. ¿Cree usted que en su centro de trabajo existe un buen clima institucional para trabajar? 18. ¿Muestra usted asertividad, empatía, sociabilidad, amabilidad y respeto en el trabajo con sus compañeros de trabajo? 19. ¿Muestra usted asertividad, empatía, sociabilidad, amabilidad y respeto con las personas a las que brinda sus servicios? 20. ¿Orienta a los usuarios demostrando interés, preocupación por atender sus necesidades de forma satisfactoria?	
		TOTAL	100%	20		

## INSTRUMENTO

### Cuestionario para Docentes sobre Motivación Laboral

Edad: \_\_\_\_\_ Condición Laboral: nombrado (    ) contratado (    )

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Se siente satisfecho con la labor que realiza en su centro de trabajo?				
2	¿Ud. se siente realizado como profesional dentro del puesto de trabajo que ocupa?				
3	¿Considera Usted su trabajo interesante?				
4	¿Siente usted que el director de la Instituciones Educativa donde labora, respeta y valora sus metas personales?				
5	¿Considera usted que la capacitación es un elemento importante para mejorar el aspecto motivacional?				
6	¿Recibe Usted algún tipo de estímulo como reconocimiento a su labor realizada dentro de su centro de trabajo?				
7	¿Considera que sus compañeros estiman su trabajo como importante?				
8	¿Siente usted que el reconocimiento de su trabajo lo motiva a desempeñarse de mejor manera?				
9	¿Lo felicitan constantemente por el trabajo desempeñado en su puesto de trabajo?				
10	¿Valoran los directivos el esfuerzo realizado en cada una de las actividades y lo reconocen?				
11	¿Está usted de acuerdo con la remuneración actual que percibe?				
12	¿Cubre usted con su salario las necesidades básicas?				
13	¿Recibe usted otra remuneración a parte de su trabajo como administrativo?				
14	¿Se siente Usted motivado con la remuneración mensual que percibe para desempeñarse de mejor manera en su centro de trabajo?				
15	¿Considera que su remuneración es justa de acuerdo al trabajo que desempeña y a su nivel profesional?				
16	¿Considera que la relación entre el personal jerárquico y usted es buena?				
17	¿Cree usted que en su centro de trabajo existe un buen clima institucional para trabajar?				
18	¿Muestra usted asertividad, empatía, sociabilidad, amabilidad y respeto en el trabajo con sus compañeros de trabajo?				
19	¿Muestra usted asertividad, empatía, sociabilidad, amabilidad y respeto con las personas a las que brinda sus servicios?				
20	¿Orienta a los usuarios demostrando interés, preocupación por atender sus necesidades de forma satisfactoria?				



**TITULO: Motivación Laboral y Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia de Cusco, 2017**

Dimensiones	Indicadores	Peso	Nº Ítem	Ítems/Reactivos	Escala de valoración
<b>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</li> <li>Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</li> </ul>	23%	5	<ol style="list-style-type: none"> <li>Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.</li> <li>Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.</li> <li>Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</li> <li>Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</li> <li>Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</li> </ol>	<p>1= No</p> <p>2= A veces</p> <p>3= Si</p>
<b>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</li> <li>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los</li> </ul>	41%	9	<ol style="list-style-type: none"> <li>Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</li> <li>Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</li> <li>Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</li> </ol>	

	<p>contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</li> </ul>			<p>9. Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</p> <p>10. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p> <p>11. Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>12. Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p> <p>13. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p> <p>14. Interactúo con mis colegas, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p>	
<b>D3: Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.</li> <li>• Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus</li> </ul>	18%	4	<p>15. Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</p> <p>16. Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p> <p>17. Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>18. Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p>	

	saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.				
<b>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y a firmar su identidad y responsabilidad profesional.</li> <li>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</li> </ul>	18%	4	19. Reflexiono en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. 20. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. 21. Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. 22. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	
<b>TOTAL</b>		100%	22		

## Instrumentos sobre Desempeño Docente

**CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE INSTRUCCIONES:** Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente. Sea totalmente sincero(a) para contribuir con la investigación

ESCALA	VALORACIÓN
No	1
A veces	2
Si	3

N°	ITEMS	VALORACIÓN		
		1	2	3
01	Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.			
02	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.			
03	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
04	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
05	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			
06	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
07	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
08	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
09	Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.			
10	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
11	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
12	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
13	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
14	Interactúo con mis colegas, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
15	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
16	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
17	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
18	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
19	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
20	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
21	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			
22	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

## ANEXO 04

### Ficha de Opinión de Expertos



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Motivación Laboral y Desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Multigrado León de San Jerónimo – Cusco, 2017"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: "CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL"

1.3 INVESTIGADORA: Magt. FARFÁN ZEGARRA, Yony

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.		X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X	
4. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			X
5. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			X
6. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado			X

##### I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....  
.....

##### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



..... del 2017

DAI  
Firma  
Dr(a): Reynaldo Vences Quispe  
DNI: 23925092



## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Motivación Laboral y Desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red Educativa Multigrado León de San Jerónimo – Cusco, 2017"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: "CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL"

1.3 INVESTIGADORA: Magt. FARFÁN ZEGARRA, Yony

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.		X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			X
5. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			X
6. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		X	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado		X	

#### I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....  
.....

#### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Cusco, Setiembre del 2017

  
Firma  
Mg. o Dr.: Dr. Waldo Campana Morro  
DNI: 27933923  
Teléfono: 984648727





# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSTGRADO DOCTORADO EN EDUCACIÓN

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Motivación Laboral y Desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco – Cusco, 2017"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: "CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL"

1.3 INVESTIGADORA: Magt. FARFÁN ZEGARRA, Yony

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			X
3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X	
4.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			X
5.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			X
6.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X
7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado			X

#### I. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

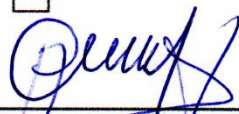
.....

#### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Cusco, setiembre del 2017

  
Firma  
Dr. Melquades Cusi Huamán Hermoza.  
Dr.(a):  
DNI: 24484194

## ANEXO 05

### Constancias de Aplicación de Instrumentos

**LA QUE SUSCRIBE, COORDINADORA DE LA RED DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS MULTIGRADOS “LEÓN DE SAN JERÓNIMO” DEL DISTRITO DE SAN JERONIMO-PROVINCIA DEL CUSCO, DEPARTAMENTO DE CUSCO.**

**OTORGA LA PRESENTE:**

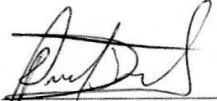
## **CONSTANCIA**

Que, la Magíster: **Yony FARFAN ZEGARRA**, identificada con DNI N° 23957061 ha aplicado cuestionarios para recoger información sobre la motivación laboral y el desempeño, a los docentes de la indicada RED educativa en mención, con la finalidad de obtener información para la investigación **Motivación laboral y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED EDUCATIVA Multigrado “León de San Jerónimo-Cusco 2017** del distrito de San Jerónimo y departamento del Cusco.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Cusco, abril del 2018.



  
**Prof. Regina Eufemia BRAGAGNINI FOLLANA**  
COORDINADORA RED EDUCATIVA  
“León de San Jerónimo” Cusco



**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR ( ) DE LA INSTITUCION  
EDUCATIVA MULTIGRADO DE QUILLAWATA DEL DISTRITO DE  
SAN SEBASTIAN-PROVINCIA DEL CUSCO, DEPARTAMENTO DE  
CUSCO.**

**OTORGA LA PRESENTE:**

## **CONSTANCIA**

Que, la Magíster: Yony FARFAN ZEGARRA, identificada con DNI N° 23957061 ha aplicado cuestionarios para recoger información sobre la motivación laboral y el desempeño, a los docentes de la indicada RED educativa en mención, con la finalidad de obtener información para la investigación **Motivación laboral y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Multigrados de la provincia del Cusco** del departamento del Cusco.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Cusco, Diciembre del 2018.



*[Handwritten signature]*  
Lic. Esther Yancy Vargas  
DIRECCION

**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR ( ) DE LA INSTITUCION  
EDUCATIVA MULTIGRADO DE PUMAMARCA DEL DISTRITO DE  
SAN SEBASTIAN-PROVINCIA DEL CUSCO, DEPARTAMENTO DE  
CUSCO.**

**OTORGA LA PRESENTE:**

## **CONSTANCIA**

Que, la Magíster: Yony FARFAN ZEGARRA, identificada con DNI N° 23957061 ha aplicado cuestionarios para recoger información sobre la motivación laboral y el desempeño, a los docentes de la indicada RED educativa en mención, con la finalidad de obtener información para la investigación **Motivación laboral y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Multigrados de la provincia del Cusco** del departamento del Cusco.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Cusco, Diciembre del 2018.



**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR ( ) DE LA INSTITUCION  
EDUCATIVA MULTIGRADO DE HUILLCAPATA DEL DISTRITO  
DE CUSCO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO.**

**OTORGA LA PRESENTE:**

## **CONSTANCIA**

Que, la Magister: Yony FARFAN ZEGARRA, identificada con DNI N° 23957061 ha aplicado cuestionarios para recoger información sobre la motivación laboral y el desempeño, a los docentes de la indicada Institución Educativa en mención, con la finalidad de obtener información para la investigación **Motivación laboral y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Multigrados de la provincia del Cusco del departamento del Cusco.**

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Cusco, Diciembre del 2018.



**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR ( ) DE LA INSTITUCION  
EDUCATIVA MULTIGRADO DE ANGOSTURA DEL DISTRITO DE  
SAYLLA, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO.**

**OTORGA LA PRESENTE:**

## **CONSTANCIA**

Que, la Magíster: Yony FARFAN ZEGARRA, identificada con DNI N° 23957061 ha aplicado cuestionarios para recoger información sobre la motivación laboral y el desempeño, a los docentes de la indicada Institución Educativa en mención, con la finalidad de obtener información para la investigación **Motivación laboral y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Multigrados de la provincia del Cusco del departamento del Cusco.**

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Cusco, Diciembre del 2018.





**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR ( ) DE LA INSTITUCION  
EDUCATIVA MULTIGRADO DE YUNCAYPATA DEL DISTRITO DE  
SAN SEBASTIAN-PROVINCIA DEL CUSCO, DEPARTAMENTO DE  
CUSCO.**

**OTORGA LA PRESENTE:**

## **CONSTANCIA**

Que, la Magister: Yony FARFAN ZEGARRA, identificada con DNI N° 23957061 ha aplicado cuestionarios para recoger información sobre la motivación laboral y el desempeño, a los docentes de la indicada RED educativa en mención, con la finalidad de obtener información para la investigación **Motivación laboral y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Multigrados de la provincia del Cusco** del departamento del Cusco.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime por conveniente.

Cusco, Diciembre del 2018.



## ANEXO 06

### Talleres de Motivación (Propuesta)

Actividad de aprendizaje:

#### TALLER DE MOTIVACIÓN 1

<b>Competencia:</b>	
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	
<b>Capacidad:</b>	<b>Duración:</b>
Establece un compromiso frente a la organización y a su	1.5 horas
<b>Criterios de evaluación:</b>	
• El compromiso frente a la organización y a su comunidad ha sido establecido	

#### 1.1.1. Contenidos

- Perfil del docente

#### 1.1.2. Estrategia metodológica

##### Presentación

El facilitador se presentará ante el grupo de trabajo, explicando brevemente los objetivos que se quieren lograr en los talleres.

La presentación del facilitador se realizará tomando en cuenta dos fines muy importantes, el primero, establecer cierto grado de empatía y confianza con el grupo; y dar algunos alcances para que el grupo comprenda el enfoque y dirección que el facilitador busca dar al curso.



##### Estrategia participativa de presentación

El facilitador dará indicaciones, buscando en todo momento establecer un nivel adecuado de empatía.

##### Objetivo

La presentación de todos los miembros del grupo y el establecimiento de un clima de confianza.

##### Desarrollo

El facilitador dará la instrucción de formar parejas. Luego, pedirá a los integrantes que conversen y se conozcan a un nivel básico (datos como nombres, edad, comida, etc.). Luego, los participantes deberán presentarse uno a uno frente al grupo para lograr un nivel superior de familiaridad.

##### Taller

El facilitador dará alcances sobre los telecentros rurales en el país, cómo se formaron y sus características comunes. Luego, se brindará un espacio a los participantes para desarrollar un conversatorio que gire sobre sus impresiones con respecto a sus respectivos telecentros y las comunidades en donde se encuentran.

### **Lluvia de ideas**

Esta actividad busca que cada uno de los participantes exprese sus ideas con relación a un tema de trabajo determinado, en este caso, las características que debe cumplir el docente para llegar a ser un buen líder. Para dar inicio a la actividad, el facilitador presentará la siguiente pregunta: ¿qué características creen Uds. que debe poseer un líder en su comunidad?

Se dará un tiempo prudencial a los participantes para elaborar ideas y compartirlas con el grupo.

El facilitador se encargará de anotar en la pizarra las ideas que los participantes expresen, en base a las cuales se llegará a una decisión consensuada, definiendo un perfil que posea todas las características reconocidas como importantes en un líder comunitario comprometido con su trabajo.



### **Estableciendo un compromiso juntos**

#### **Objetivo**

Establecer un compromiso con el trabajo que los administradores de telecentros realizan.

#### **Desarrollo**

- El facilitador comenzará con una explicación de la importancia que tiene que cada miembro del grupo establezca un compromiso con su trabajo y con la comunidad a la que pertenece
- Luego, procederá a sensibilizar a los participantes, explicándoles la situación de las comunidades y de los telecentros, trabajando con la hoja de trabajo n° 1 del manual del estudiante
- Cada participante leerá su compromiso, finalmente, todos los firmarán

#### **Recomendaciones**

El facilitador debe ser agente motivador y sensibilizador para que los participantes logren interiorizar su compromiso.

#### **1.1.3. Materiales para el taller**

- Pizarra
- Plumones para pizarra blanca
- Hoja de trabajo n° 1
- Papelógrafos
- Plumón para papel



## TALLER DE MOTIVACIÓN 2

<b>Competencia:</b>	
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	
<b>Capacidad:</b>	<b>Duración:</b>
Fortalece sus capacidades individuales, mejorando la efectividad	1.5 horas
<b>Criterios de evaluación:</b>	
• Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecidas	

### 1.2.1. Contenidos

- Líder: agente de cambio
- ¿Una tarea difícil?



### 1.2.2. Estrategia metodológica

#### Estrategia juego de roles

##### Objetivo

Analizar las diferentes actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones concretas.

##### Desarrollo

- Esta estrategia busca representar distintos roles, propuestos por el facilitador, mediante el uso gestos, acciones y palabras que simulen las ocupaciones o formas de pensar de las personas. Entre los roles que se pueden dar están: persona autoritaria, persona apática, etc.
- El facilitador explicará la estrategia a los participantes, designando, mediante sorteo, los roles a ser representados
- El facilitador alentará a los participantes a participar activamente en la estrategia
- Una vez terminado el juego de roles, se discutirá lo observado

##### Recomendaciones

La discusión debe centrarse en el comportamiento de los personajes y los argumentos utilizados por ellos. Es importante tener un tiempo prudencial para prepararse y familiarizarse con los caracteres.

##### Exposición

El facilitador explicará la importancia de la visión de cambio local en los líderes comunitarios. Explicará que los roles vistos anteriormente, son en realidad parte del manejo social de las comunidades que muchas veces limitan la visión. Se explicará que la apertura al cambio y una mentalidad desprejuiciada nos facilitan el proceso de enfrentar nuevas situaciones tanto en el trabajo como a nivel personal.



## TALLER DE MOTIVACIÓN

<b>Competencia:</b>	
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	
<b>Capacidad:</b>	<b>Duración:</b>
Fortalece sus capacidades individuales, mejorando la efectividad	1.5 horas
<b>Criterios de evaluación:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecidas</li> </ul>	

### 1.3.1. Contenidos

- La empatía
- Tipos de empatía

### 1.3.2. Estrategia metodológica

#### Estrategia ponte en mis zapatos

##### Objetivo

Lograr que los participantes entiendan la importancia de ponerse en el lugar de otra persona.



##### Desarrollo

- El facilitador comenzará dividiendo a los participantes en grupos de 5 personas
- Posteriormente, repartirá un papelógrafo y un sobre a cada grupo. Los sobres contendrán pequeñas historias cuya meta es servir como facilitadores para un debate sobre la empatía
- Los participantes deben leer el contenido de los sobres y analizarlo
- Luego, el facilitador escribirá en la pizarra una serie de preguntas como ¿qué piensas del personaje principal?, ¿qué harías en lugar de esta persona?, ¿qué le dirías al personaje principal de tu historia?
- El facilitador pedirá a los grupos las respuestas, cada una variará de acuerdo a la historia que analizan
- Finalmente, todos discutirán, buscando conclusiones que permitan iniciar una exposición

##### Exposición

El facilitador explicará el concepto de empatía y su importancia en el trabajo de los telecentros respecto a las comunidades. Se caracterizarán a los líderes empáticos, reforzando las ideas expresadas en el manual del estudiante.

### Estrategia jurado 13

#### Objetivo

Analizar y sustentar los factores que hacen la empatía una herramienta valiosa para el ser humano.

#### Desarrollo

- El facilitador explicará la estrategia a realizar. Serán un jurado en una corte ficticia
- Se debe juzgar a la empatía
- Con esa meta, el facilitador asignará diferentes roles a cada miembro del grupo: juez, fiscal (de preferencia el facilitador), defensa, jurado, testigos, etc.
- En el juicio, los participantes debatirán y defenderán sus ideas sobre la importancia de la empatía

**Importante:** al finalizar esta estrategia se debe compartir con todos los participantes para sacar conclusiones del tema central.



#### Materiales para el taller

- Pizarra
- Plumones de pizarra blanca

## TALLER DE MOTIVACIÓN 4

<b>Competencia:</b>	
Identifica las herramientas de éxito como docente	
<b>Capacidad:</b>	<b>Duración:</b>
Identifica las diversas formas de intervención en su comunidad	1.5 horas
<b>Criterios de evaluación:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las formas de intervención en su comunidad han sido identificadas</li> </ul>	

### Contenidos

- Tu comunidad
- Las herramientas de éxito



### Estrategia



#### Preparación

En un papelógrafo, el facilitador deberá dibujar, un día antes del taller, el siguiente tablero:

- El tema a tratar será cuánto conocemos a nuestra comunidad
- Respecto al tema, el facilitador elaborará tarjetas de trabajo las siguientes preguntas:

¿Cuántas personas habitan la comunidad actualmente?

Existe algún tipo de organización entre los vecinos de la comunidad?

¿Hay alguna fiesta en la que participen todos los miembros de la comunidad?

¿Cuál es la principal actividad económica que se realiza en la comunidad?

**Nota:** detrás de cada tarjeta el facilitador debe escribir dígallo en pocas palabras.



### **Desarrollo**

- El facilitador dividirá al grupo en equipos de 3 personas cada uno
- Los participantes se colocarán alrededor del tablero, al lado del cual se colocan las tarjetas de preguntas
- Se rifará quien inicia el juego: cada equipo tirará el dado y quien tenga más puntos comienza
- Cada equipo coloca en el punto de salida un objeto que los identifique, como una moneda, llaves, etc.
- Los grupos tirarán el dado y cuando les toque la casilla dígalos en pocas palabras, cogerán una tarjeta y responderán según la pregunta que se encuentre en ella

### **Debate**

En base a la información obtenida en la estrategia anterior, se iniciará un pequeño debate, sobre cuáles son las herramientas más adecuadas para la intervención y solución de posibles problemas.

### **Técnica del juego reglado**

#### **Objetivo**

Que los participantes generen herramientas de acción frente a sus comunidades y el centro que dirigen.

#### **Preparación**

El facilitador deberá preparar un papelógrafo que contenga las principales herramientas de éxito, puede guiarse del manual del estudiante.

También elaborará 15 sobres con 15 estrellas dentro de cada uno, 5 amarillas, 5 azules y 5 rojas.

### **Desarrollo**

El facilitador colocará en la pizarra el papelógrafo elaborado y repartirá los sobres.

Luego explicará que existen alternativas de trabajo y que serán sometidas a votación mediante las estrellas amarillas (0 puntos), rojas (1 punto) y azules (3 puntos).

Cada alternativa de la pizarra será evaluada por el grupo y valorada según las estrellas que el grupo coloque. Las alternativas elegidas, se jerarquizarán por resultados y se construye con ellas un plan de acción.

#### **2.1.3. Materiales para el taller**

- Pizarra
- Plumones de pizarra
- Tarjetas de trabajo
- Tablero de juego
- Plumón de papel
- 15 sobres con estrella

## TALLER DE MOTIVACIÓN 6

<b>Competencia:</b>	
Identifica las herramientas de éxito como docente	
<b>Capacidad:</b>	<b>Duración:</b>
Evalúa las actitudes y conocimientos del trabajo anterior	2.5 horas
<b>Criterios de evaluación:</b>	
• Las actitudes y conocimientos del trabajo anterior han sido evaluados	

### 2.3.1. Contenidos

- Evaluación
- ¿Qué vamos a evaluar?
- ¿Cómo lo vamos a evaluar?

### 2.3.2. Estrategia metodológica

#### Estrategia la jirafa y el elefante

O  
b  
j  
e  
t  
i  
v  
o

Animación y concentración.



#### Desarrollo

Todos los participantes deberán formar un círculo, quedando uno en el centro. El que se coloca al centro, puede ser el facilitador, cumple la función de señalar a cualquier miembro del grupo diciéndole jirafa o elefante. Si dice jirafa, el señalado deberá juntar sus manos en alto y sus compañeros agacharse y tomarle por los pies.

Si el que está en el centro dice elefante, el señalado deberá simular con sus manos la trompa del elefante, sus vecinos simularán las orejas con sus manos. El juego se continúa desarrollando de la misma manera.

### Plenaria de trabajo

El facilitador deberá dar la indicación de trabajar individualmente con las preguntas de sus manuales, se dará un tiempo de 20 minutos, luego comenzará la plenaria.

### Estrategia de despedida

#### Objetivo

Cerrar el ciclo de talleres.

#### Desarrollo

- Se dará la indicación de formar parejas
- Cada persona se despedirá de su pareja diciendo una frase positiva respecto a la otra persona, todas las parejas deberán rotar.
- Finalmente, el facilitador agradecerá la experiencia y felicitará a los participantes por su valiosa intervención en los talleres.



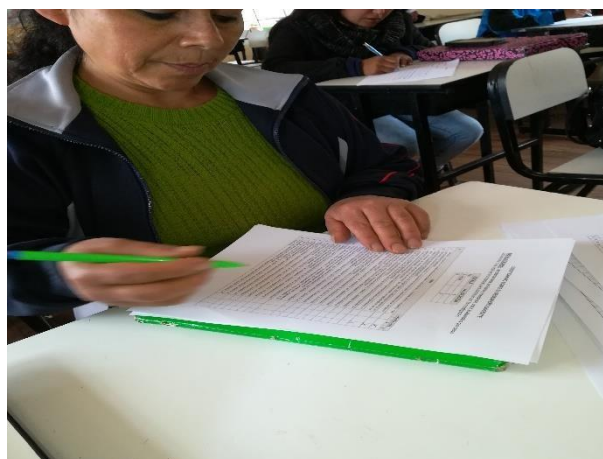
**El futuro pertenece a aquellos que creen en la belleza de sus sueños.**

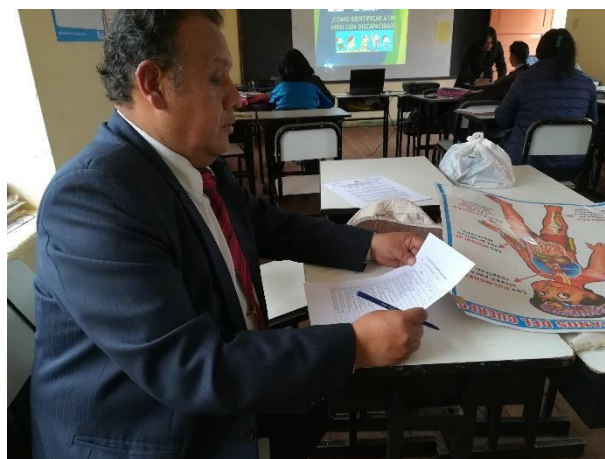
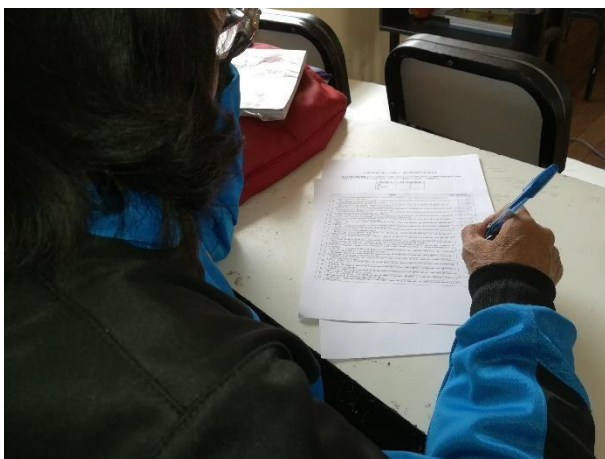


## ANEXO 07

### Testimonio de Fotos

Aplicando los instrumentos de la investigación a los docentes de la RED Educativa León de San Jerónimo conformado por las siguientes instituciones educativas: Suncco, Conchacalla, Huaqoto, Pícol del Distrito de San Jerónimo; Punacancha del Distrito de San Sebastián.





**Aplicando los instrumentos a la profesora de la IE de Quillawata Distrito de San Sebastián provincia del Cusco.**





**Aplicando los instrumentos al director y a las docentes de la Institución Educativa de Pumamarca del Distrito de San Sebastián Provincia del Cusco.**



**Aquí se puede apreciar al director y docentes de la Institución Educativa de Willcapata del Distrito de Corao Provincia del Cusco respondiendo a los instrumentos que se les aplicó.**



**Las profesoras de la Institución Educativa de Angostura del Distrito de Saylla, de la Provincia del Cusco, respondiendo los cuestionarios.**



**El director de la Institución Educativa de Angostura, distrito de Saylla provincia del cusco respondiendo los instrumentos que se le aplicó, así mismo firmando la constancia respectiva**

**La Profesora de la Institución Educativa de Yuncaypata del Distrito de San Sebastián, de la Provincia del Cusco, respondiendo los cuestionarios**



## ANEXO 08

### Data

N°	DATA GENERAL DE VARIABLES 1: MOTIVACIÓN LABORAL																								TOTAL PJE.	ESCALA FINAL	D1	D2	VARIABLE		
	MOTIVACIÓN INTRINSECA												MOTIVACIÓN EXTRINSECA																		
	DIMENSIONES												DIMENSIONES																		
	Satisfacción laboral				Reconocimiento				Pje.				Escala				Remuneración				Relaciones Interp.									Pje.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	2	3	3	4	1	3	2	1	2	24	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	24	2	48	3	3	2	2	3		
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	25	2	47	2	2	2	2	2		
3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	33	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	30	3	63	3	3	3	3	3		
4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36	4	71	4	4	4	4	4		
5	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	22	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	21	1	43	1	1	1	1	1		
6	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	30	3	2	3	3	3	3	4	4	4	33	3	63	3	3	3	3	3	3		
7	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	62	3	3	3	3	3		
8	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	28	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	29	3	57	3	3	3	3	3		
9	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	30	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	29	3	59	3	3	3	3	3		
10	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	25	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	25	2	50	2	2	2	2	2		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	56	3	3	3	3	3		
12	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	19	1	3	1	1	1	2	2	2	3	3	21	3	40	2	1	3	2	2		
13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	32	3	65	3	3	3	3	3		
14	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	32	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	30	3	62	4	4	3	4	4		
15	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	24	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	24	2	48	2	2	2	2	2		
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	57	3	3	3	3	3		
17	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	25	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	25	2	50	2	2	2	2	2		
18	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	29	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	29	3	58	3	3	3	3	3		
19	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	25	2	50	2	2	2	2	2		
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	60	3	3	3	3	3		
21	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	33	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	31	3	64	3	3	3	3	3		
22	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	26	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	25	2	51	2	2	2	2	2		
23	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	16	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	16	1	32	1	1	1	1	1		
24	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	24	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	23	2	47	2	2	2	2	2		
25	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	26	2	51	3	3	3	3	3		
26	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	44	2	2	2	2	2		
27	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	27	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	25	2	52	2	2	2	2	2		
28	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	26	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	25	2	51	3	3	3	3	3		
29	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	25	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	24	2	49	3	3	3	3	3		
30	3	4	4	3	4	1	3	2	3	3	30	3	3	4	4	3	4	1	3	2	3	30	3	60	3	3	3	3	3		
31	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	33	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	31	3	64	3	3	3	3	3		
32	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	26	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	25	2	51	2	2	2	2	2		
33	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	53	3	3	3	3	3		
34	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	24	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	23	2	47	2	2	2	2	2		
35	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	31	3	56	3	3	3	3	3		
36	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	4	4	1	4	4	4	3	3	3	33	4	55	3	3	3	3	3		
37	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	57	3	3	3	3	3		
38	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	26	3	2	2	1	2	2	2	2	4	4	25	2	51	3	3	3	3	3		
39	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	25	3	2	2	1	2	2	2	2	4	4	24	2	49	3	3	3	3	3		

#### LEYENDA

- 1 Nunca
- 2 A veces
- 3 Casi siempre
- 4 Siempre

D1: MOTIVACION INTRINSECA			
ESCALA		INDICE DE VALORACION	
1	Nunca	Bajo	10--18
2	A veces	Medio	19-27
3	Casi siempre	Alto	28-34
4	Siempre	Muy alto	35-40
D2: MOTIVACION EXTRINSECA			
ESCALA		INDICE DE VALORACION	
1	Nunca	Bajo	10--18
2	A veces	Medio	19-27
3	Casi siempre	Alto	28-34
4	Siempre	Muy alto	35-40
VARIABLE: MOTIVACION LABORAL			
ESCALA		INDICE DE VALORACION	
1	Nunca	Bajo	20-35
2	A veces	Medio	36-50
3	Casi siempre	Alto	51-65
4	Siempre	Muy alto	66-80



DATA GENERAL DE VARIABLES 2: DESEMPEÑO DOCENTE																														TOTAL PJE.	ESCALA FINAL	
N°	DIMENSIONES																															
	Prep. Apred. Estud					Enseñanza para apred. Estud.										Part. Gestión			Desar. Profe.					Pje.	Escala							
	1	2	3	4	5	Pje.	Escala	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Pje.	Escala	15	16	17	18	Pje.			Escala	19	20	21			22
1	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	3	2	3	1	22	3	3	2	3	3	11	3	2	3	3	2	10	2	56	3	
2	2	2	2	3	3	12	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	22	2	2	2	2	3	9	2	2	2	3	3	10	2	53	2
3	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	11	3	61	3
4	1	1	1	3	1	7	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	18	1	1	1	1	3	6	1	1	1	3	1	6	1	37	1
5	3	1	1	1	2	8	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	19	3	3	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	38	1
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	65	3
7	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	63	3
8	2	2	3	3	3	13	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	2	2	3	3	10	2	2	3	3	3	11	3	58	3
9	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	12	3	63	3
10	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	20	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	9	2	48	2
11	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	3	2	3	10	2	3	2	3	3	11	3	58	3
12	1	1	1	3	3	9	1	2	1	1	1	3	3	2	3	3	19	3	1	1	1	3	6	1	1	1	3	3	8	1	42	1
13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	11	3	62	3
14	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	24	3	3	3	2	2	10	3	3	2	2	3	10	3	57	3
15	3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	21	2	3	2	2	2	9	2	2	2	2	3	9	2	51	2
16	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	11	3	62	3
17	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	64	3
18	3	2	3	3	3	14	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	11	3	59	3
19	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	11	3	63	3
20	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	11	3	63	3
21	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	64	3
22	3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	22	2	3	2	2	2	9	2	2	2	2	3	9	2	52	2
23	1	1	1	1	2	6	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	17	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	5	1	32	1
24	3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	2	9	2	2	2	2	3	9	2	50	2
25	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	23	3	3	2	3	2	10	3	2	3	2	3	10	2	56	3
26	3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22	2	3	2	2	2	9	2	2	2	2	3	9	2	52	2
27	3	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	8	2	48	2
28	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24	3	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	11	3	60	3
29	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	11	3	62	3
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	66	3
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	66	3
32	3	2	3	2	2	12	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24	3	3	2	3	2	10	3	2	3	2	2	9	2	55	2
33	3	2	2	2	3	12	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24	3	3	2	2	2	9	2	2	2	2	3	9	2	54	2
34	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	23	3	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	11	3	59	3
35	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	64	3
36	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	2	2	9	2	3	3	3	3	12	3	59	2
37	2	2	3	2	3	12	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21	2	2	2	3	2	9	2	3	3	3	3	12	3	54	2
38	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	2	2	3	9	2	3	3	3	3	12	3	54	2
39	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	24	3	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	11	3	60	3

D1	D2	D3	D4	VARIABLE
3	3	3	2	3
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
1	1	1	1	1
1	3	1	1	1
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	2	3	3
3	3	3	3	3
2	2	2	2	2
3	3	2	3	3
1	3	1	1	1
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	2	2	2	2
1	1	1	1	1
2	2	2	2	2
3	3	3	2	3
2	2	2	2	2
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	3	3	2	2
2	3	2	2	2
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	3	2	3	2
2	2	2	3	2
3	3	3	3	3

LEYENDA  
1 No  
2 A veces  
3 Si

D1: PREPARACION APRENDIZAJE			
ESCALA		INDICE DE VALORACION	
1	No	En Inicio	3--6
2	A veces	En proceso	7--10
3	Si	Logrado	11--15
D2: ENSEÑANZA APRENDIZAJE			
ESCALA		INDICE DE VALORACION	
1	No	En Inicio	9--14
2	A veces	En proceso	15--20
3	Si	Logrado	21-27
D3: PARTICIPACION EN CONTEXTO			
ESCALA		INDICE DE VALORACION	
1	No	En Inicio	4--6
2	A veces	En proceso	7--9
3	Si	Logrado	10--12
D4: DESARROLLO PROFESIONAL			
ESCALA		INDICE DE VALORACION	
1	No	En Inicio	4--6
2	A veces	En proceso	7--9
3	Si	Logrado	10--12
VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE			
ESCALA		INDICE DE VALORACION	
1	No	En Inicio	22--36
2	A veces	En proceso	37-51
3	Si	Logrado	52-66